

Señor
JUEZ _____ **(REPARTO)**
Ciudad

REFERENCIA: SOLICITUD DE ACCIÓN DE TUTELA

ACCIONANTE: ANDREA MURIEL PINEDA

ACCIONADO: SUBDIRECCION TALENTO HUMANO INPEC

Yo, **ANDREA MURIEL PINEDA**, mayor de edad, vecina de esta ciudad, identificada con la cédula de ciudadanía 1.007.324.367 de Villahermosa Tolima y cuyo número y lugar de expedición aparece al pie de mi correspondiente firma, residente en el municipio de Villahermosa Tolima en la dirección vereda lorena baja del municipio de Villahermosa Tolima, actuando en nombre propio acudo respetuosamente ante su despacho para promover **ACCIÓN DE TUTELA**, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política y los Decretos Reglamentarios 2591 de 1.991 y 1382 de 2.000, para que judicialmente se me conceda la protección de los derechos constitucionales fundamentales que considero vulnerados y/o amenazados por las acciones y/o omisiones de las autoridades públicas y privadas que mencioné en la referencia de este escrito. Fundamento mi petición en los siguientes:

HECHOS

1. Soy ANDREA MURIEL PINEDA natural de Villahermosa Tolima, con 24 años de edad **actualmente desempleada**, mi núcleo familiar se compone de mis abuelos maternos y tío.
2. El 28 de octubre de 2024 el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, publicó en su sitio web invitación a las mujeres reservistas de los contingentes 2021, 2022 y 2023 pertenecientes a las fuerzas militares y policía nacional de Colombia, a postularse para realizar una revisión de cumplimiento de requisitos, para ocupar de manera transitoria y provisionalidad, una de las 385 vacantes disponibles del empleo dragoneante, código 4114 grado 11.
3. El 12 de diciembre de 2024 ante un proceso de selección en el cual la entidad en comento no logro cubrir las 385 vacantes para el empleo de Dragoneante, modifíco la invitación mencionada en el ítem anterior, invitando nuevamente a las mujeres reservistas a presentarse al proceso de selección para el empleo, para lo cual extiende la invitación a las reservistas de los contingentes 2020, las que tengan experiencia laboral en establecimientos carcelarios departamentales y/o municipales.
4. Dentro de los lineamientos y/o etapas, establecidas por el INPEC., se encuentran los siguientes:
(...)

Etapa I

- a) *Divulgación de la invitación*
- b) *Manifestación de interés de ser nombrado en provisionalidad y entrega de documentos.*
- c) *Estudio de seguridad*
- D) *Publicación lista citados a valoración médica*

Etapa II.

- a) *Valoración Médica*
- b) *Publicación de la lista de aspirantes admitidos al curso de formación*
- c) *Curso de formación en provisionalidad*

Etapa III.

- a) *Publicación de la lista de aspirantes que aprobaron el curso*
- b) *B) Nombramiento transitorio en provisionalidad y destinación..."*

5. Las invitaciones en mención indicaron los siguientes requisitos para el empleo de Dragoneante acorde al decreto 407 de 1994 así:

"ARTÍCULO 119. REQUISITOS. Para ingresar al Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, se requiere acreditar los siguientes requisitos:

- 1. Ser colombiano.
- 2. Tener más de dieciocho años y menos de veintidós de edad, al momento de su nombramiento. (Numeral derogado INEXFQUIBLF mediante Sentencia C-813/14)
- 3. Ser soltero y permanecer como tal durante el curso.
- 4. Poseer título de bachiller en cualquiera de sus modalidades y acreditar resultado de los exámenes del ICFES.
- 5. Tener definida su situación militar.
- 6. Demostrar excelentes antecedentes morales, personales y familiares.
- 7. No tener antecedentes penales ni de policía.
- 8. OBTENER CERTIFICADOS DE ASISTENCIA MÉDICA Y PSICOFÍSICA expedido por la Caja Nacional de Previsión Social o su equivalente.
- 9. Aprobar el curso de formación en la Escuela Penitenciaria Nacional.
- 10. Ser propuesto por el Director de la Escuela Penitenciaria Nacional con base en los resultados de la selección al Director del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC." Énfasis fuera de texto

6. La invitación relacionaba el profesiograma para Dragoneantes versión 4.0 de 2017, por medio del cual se establecen las inhabilidades medicas que no pueden tener las aspirantes al empleo en comento.
7. La dirección general del INPEC estableció que la subdirección de talento humano de la entidad como responsable del proceso de selección de nombramiento provisional del empleo dragoneante.
8. Una vez verificados los requisitos los cuales cumplía procedí a inscribirme en la invitación realizada por el instituto presentando las diferentes actividades de la etapa I arodando las mismas, siendo citada a valoración médica mediante comunicado de fecha 29 de noviembre de 2024 publicado en el sitio web institucional del INPEC.

9. Preste servicio militar en la Policía Nacional donde no fue inconveniente tener los tres tatuajes para el desarrollo de las funciones, seguridad personal.

10. Presente la valoración médica en la ciudad de Bogotá el 05 de diciembre de 2024 en la IPS zonamedica ips ubicada en el sector industrial de puente Aranda desde las 05:30 horas, lo que nos puso en riesgo de seguridad e integridad en especial para las que éramos residentes en otras ciudades y municipios fuera de Bogotá.

Lo cual fue inhumano porque nos citaron a todas en una sola sede sin importar que la convocatoria fue a nivel nacional, sin tener en cuenta que la mayoría de las aspirantes citada éramos residentes fuera de la ciudad de Bogotá, **lo cual incremento el presupuesto a destinar de los 580.000 mil pesos del costo del examen a más de un millón de pesos, representados en gastos de transporte de Villahermosa Tolima a Líbano desde allí a Bogotá y viceversa, estadía, transporte** para lo cual seguí las recomendaciones dadas por el INPEC y la IPS.

La valoración médica consistió en 20 diferentes exámenes que a continuación relaciono destacándose tres pruebas psicológicas:

Mision/Contrato/ Centro de Costo:	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO
EXÁMENES DE DIAGNÓSTICO LABORAL REALIZADOS - RECOMENDACIONES	
PRUEBA PSICOLÓGICA 360°	INPE - Prueba psicológica Dentro de los parámetros normales de acuerdo con los riesgos de personalidad para el cargo al cual se postula. Se recomienda continuar realizando diferentes pruebas de forma periódica según se requiera.
PRUEBA PSICOLÓGICA 360°	360° - Prueba psicológica Dentro de los parámetros normales de acuerdo con los riesgos generados y conductuales para el cargo al cual se postula. Se recomienda continuar realizando diferentes pruebas de forma periódica según se requiera.
PRUEBA PSICOLÓGICA EEC	Escala de estrategias de Coping EEC - Prueba psicológica Dentro de los parámetros normales de acuerdo con la prueba el consultante posee recursos adecuados para afrontar situaciones problema de la vida cotidiana. Se recomienda continuar realizando diferentes pruebas de forma periódica según se requiera.
AUDIOSMETRÍA	1. CONTROL VISUAL 2. RUIDOS DE CIUDAD 3. AUDITIVA 3. USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN AUDITIVA EN EXPOSICIÓN A RUIDO
ESPIROMETRÍA	REALIZAR ACTIVIDAD FÍSICA UTILIZAR ELEMENTOS DE PROTECCIÓN RESPIRATORIA, CONTROL ARITAL
OPTOMETRÍA	Tipo 2. Aspecto con defecto visual o enfermedad ocular que no disminuye su capacidad para la labor asignada.
EXAMEN OCUPACIONAL CON ÉNFASIS OSTEOMUSCULAR	SE RECOMIENDA SEGUIR HÁBITOS Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLES CONCEPTO AJUSTADO CON NUEVA VALUACIÓN DEL 23/4/2025 SE GENERA VALUACIÓN Y NUEVO CONCEPTO DE APTITUD PARA EL CARGO DANDO CUMPLIMIENTO A LO ORDENADO EN EL PALLI DE LA SENTENCIA TUTELA RAD. 71-401-21-04-801-2025-08003-01
CLINDIO HEPÁTICO IV GENERACIÓN	REALIZADO
GLUCERIA	REALIZADO
PARCIAL DE ORINA + UROANÁLISIS	REALIZADO
PRUEBA DE EMBARAZO	REALIZADO
CREATININA	REALIZADO
BACILOSCOPIA	REALIZADO
ELECTROENCEFALOGRAMA	REALIZADO
RX TORAX - AP LATERAL	REALIZADO
RX COLUMNA DORSOLUMBAR	REALIZADO
AREXO ALTURAS	CAPACITAR EN ENTRENAMIENTO EN TRABAJO EN ALTURAS
AREXO NEUROLÓGICO	SIN ALTERACIONES VESTIBULARES NI NEUROLÓGICAS EVIDENTES
ELECTROCARDIOGRAMA - 12G	REALIZADO
VALORACIÓN FISIOTERAPÉUTICA	DENTRO DE LA RUTINA DE PAUSAS ACTIVAS Y EJERCICIO FÍSICO SE RECOMIENDA INCLUIR EJERCICIOS DE ESTIRAMIENTO PARA MÚSCULOS CERVICODORSALES, PECTORALES, MIEMBROS SUPERIORES E INFERIORES CON TRES REPETICIONES DE 30 SEGUNDOS DE DURACIÓN CADA UNO, MÍNIMO POSTURAL, POR LO MENOS TRES VECES POR SEMANA.
EXAMEN OCUPACIONAL CON ÉNFASIS OSTEOMUSCULAR	2025-04-23 SE RECOMIENDA SEGUIR HÁBITOS Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLES
CONCEPTO LABORAL	

- 11.El 29 de enero de 2025 mediante comunicado publicado en el sitio web fue socializado el resultado de la valoración médica siendo calificada en no apta sin mayor detalle.
- 12.La IPS zona medica IPS gestoradministrativo.sena@onamedicaips.com, mediante correo electrónico me informaron de los hallazgos evidenciados en la valoración médica para declarar NO APTA así:

"3 TATUAJES NOTORIOS ESCRITOS".

- 13.De los 20 exámenes realizados aprobé 19 entre los que se destaca la columna, valoración osteomuscular, glicemia, cuadro lípido y las tres pruebas psicológicas.
14. El 11 de febrero de 2025 presente reclamación a través de recurso de reposición al director general del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC.
15. La IPS zonamedicaips mediante comunicado de febrero 10 de 2025 emite respuesta a la reclamación contra el resultado de la valoración médica, destacando lo siguiente en las páginas una y dos así:

"...Dicho lo anterior, es de aclarar que el examen físico es realizado por el Dr. JOHN HANSEL CHACON RINCON RM 1030629915, médico especialista en Seguridad y Salud en el trabajo, quien reporta en la historia clínica como documento legal el hallazgo en consulta de: "EN MANO IZQUIERDA EN DORSO SOBRE 1 METACARPIANO UN DRAGON NEGRO, EN DEDO 1 MANO DERECHA FALANGE PROXIMAL LETRAS T.K.M Y EN MUÑECA DERECHA CATA LATERAL INTERNA NOMBRE: MARIANA " (imagen adjunta de la historia clinica); las manos se consideran visibles sin importar el tipo de uniforme que se utilice (Imagen de la localización según la descripción) ..."
- 16.El doce de febrero de 2025 ingresaron 104 estudiantes a la escuela penitenciaria nacional que continúan en el proceso del empleo de dragoneante mediante nombramiento provisional, es decir 281 menos de las vacantes ofertadas.
- 17.El 21 de febrero de 2025 presente acción de tutela contra la subdirección de talento humano del INPEC y la IPS zonamedica, por violar mis derechos fundamentales a la igualdad, libre desarrollo de la personalidad, debido proceso y trabajo.

Tutela asignada al juzgado promiscuo de familia de Líbano Tolima con el radicado 73411318400120250003300.

- 18.El 06 de marzo de 2025 el juzgado en comento emitió fallo de la acción de tutela negándome la protección constitucional.
- 19.El 10 de marzo de 2025 presente impugnación al fallo de tutela descrita en el numeral 17 y 18, siendo asignada al tribunal superior del distrito judicial de Ibagué sala familia – civil en decisión.
- 20.El 11 de abril de 2025 el magistrado ponente Pablo Gerardo Ardila Velásquez emitió fallo de segunda instancia así:

"PRIMERO.- REVOCAR la sentencia emitida por el Juzgado Promiscuo de Familia de Líbano el 6 de marzo de 2025. **EN CONSECUENCIA, CONCEDER** el amparo a los derechos fundamentales al libre desarrollo de la personalidad y al trabajo deprecados por Andrea Muriel Pineda, según las consideraciones dadas en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO.- ORDENAR al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC -, en el término de las 48 horas siguientes a la notificación del presente fallo, realizar una nueva valoración médica de Andrea Muriel Pineda, a fin de realizar el cumplimiento del requisito para continuar con el curso de formación como Dragoneante, Código 4114 – grado – 11 ofertado el "provisionalidad" según invitación a las Mujeres Reservistas adelantada por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC)."

- 21.Con ocasión al fallo de tutela de segunda instancia fui citada a una nueva valoración médica para el día para el 23 de abril de 2025 nuevamente en la ciudad de Bogotá para lo cual tuve que destinar aproximadamente **\$400.000 representados en transporte, alojamiento, alimentación.**
- 22.El 23 de abril de 2025 se informa que el resultado de la valoración médica es apta y que continuaría con el proceso de valoración de requisitos acorde a la invitación, citándome a una entrevista a pesar que dicha invitación no la contemplaba.
23. El 07 de mayo de 2025 fui citada a entrevista para el 09 de mayo de 2025 mediante conexión virtual, la cual asistí con el fin de no dar oportunidad por la inasistencia a la misma me desvincularan del proceso.
24. El 13 de mayo de 2025 fui notificada que no aprobé la entrevista a pesar que la misma no se encuentra contemplada en la invitación de verificación de requisitos para el empleo de dragoneante.
- 25.El 15 de mayo de 2025 presente petición contra el oficio de mayo 13 de 2025, indicándole a la subdirección de talento humano que todo lo relacionado con la entrevista no es válido, teniendo en cuenta que en la invitación que me presente no contemplo esa prueba.

Que dicha situación vulnera mis derechos fundamentales protegidos en el fallo de segunda instancia y por lo tanto solicito se me cite a curso de formación en la escuela penitenciaria nacional.

26. Ante la negativa de la entidad por emitir respuesta del recurso de reposición mencionado en el ítem 25 presente acción de tutela el 04 de junio de 2025 bajo el radicado 73411 31 04 001 2025 00033 00 a cargo del juez penal del circuito de Líbano Tolima.

27. En la respuesta a la acción de tutela por parte de la subdirección de talento humano de junio 06 de 2025 acepta que la prueba de la entrevista no estaba contemplada en las invitaciones dirigidas a las mujeres reservistas, no obstante, justifican la misma que era necesaria para verificar los requisitos del profesionograma versión 4.0 del empleo de dragoneante.

Sin embargo, no mencionan que en la valoración médica que me fue realizada me fueron realizadas tres pruebas psicológicas incluyendo entrevista como otras 17 valoraciones médicas tendientes a verificar que cumplía con lo indicado en el profesionograma.

28. El 16 de junio de 2025 el juez primero penal del circuito de Líbano falla a mi favor la acción de tutela así:

SEGUNDO: AMPARAR el derecho fundamental de petición de ANDREA MURIEL PINEDA, por las consideraciones expuestas.

TERCERO: ORDENAR al INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO -INPEC-, que dentro del término de término de cuarenta y ocho (48) horas a partir de la notificación de la presente providencia, siguientes a la notificación de esta decisión, emita una respuesta clara, precisa, de fondo y congruente con la solicitud elevada el día 15 de mayo de 2025 por ANDREA MURIEL PINEDA, la cual deberá notificarse a las direcciones informadas por la accionante.

29. Ante la negativa de la entidad de cumplir el fallo de tutela debí interponer acción de desacato el 20 de junio de 2025, el cual fue avalado el mismo día permitiendo a la subdirección de talento humano en dos días cumplir con el fallo de la acción constitucional.

30. No obstante solo hasta el 26 de junio de 2025 la subdirección de talento humano emitió respuesta al recurso de reposición de mayo 15 de 2025 como lo ordeno el fallo de tutela descrito en el numeral 28, en este indican que el acto administrativo por medio del cual indican que no aprobé la entrevista es válido, a pesar que en la respuesta de la acción de tutela

reconocen que esta prueba no estaba contemplada en las invitaciones dirigidas a las mujeres reservistas.

Por lo anteriormente expuesto considero la vulneración de los derechos fundamentales a:

Igualdad, artículo 13 de la Constitución Política de Colombia: Teniendo en cuenta que a las participantes mujeres reservistas de las invitaciones a valoración de requisitos para el empleo de Dragoneante, no le fueron exigida una entrevista como si ocurre en mi caso.

Lo anterior fue una decisión desproporcional, ilegal, innecesaria, que conlleva a que no se me haya sido citada a curso de formación a la escuela penitenciaria nacional, sin contar la inversión de más de millón y medio de pesos en exámenes, transporte, desplazamiento, alojamiento.

Trabajo, artículo 25 de la Constitución Política de Colombia: Teniendo en cuenta que el INPEC a través de la subdirección de talento humano me siguen vulnerando los derechos fundamentales protegidos en el fallo de segunda instancia como el trabajo, al citarme a una prueba no contemplada y no citarme al curso de formación.

Ante la vulneración de mis derechos fundamentales no he podido emplearme de forma formal, por la espera a la citación al curso, que la entidad cumple con el fallo de tutela de segunda instancia, además de tener que invertir a la fecha más **\$1.500.000** más el tiempo de disponibilidad para estar atenta al desarrollo de las acciones constitucionales.

Debido proceso, artículo 29 de la Constitución Política de Colombia: Toda vez que la subdirección de talento humano no cumplió en debida forma el fallo de tutela de segunda instancia proferido por el magistrado ponente Pablo Gerardo Ardila Velásquez quien no solo ordeno una nueva valoración médica, proteger mis derechos fundamentales vulnerados, sino que continuara con el proceso, que para el presente caso era citarme a curso de formación acorde a la invitación realizada por el INPEC.

Ante la apatía del instituto debí presentar otra acción de tutela y acción de desacato para que dieran respuesta al recurso de reposición, sin contar de otro fallo de tutela hasta segunda instancia que garantizo este y otros derechos fundamentales que el INPEC ha vulnerado sistemáticamente.

PETICIÓN

Con fundamento en los hechos narrados y en las consideraciones expuestas, respetuosamente solicito al señor Juez TUTELAR a mi favor los derechos constitucionales fundamentales invocados ORDENÁNDOLE a la, subdirección de talento humano del INPEC:

1. Se declare la nulidad de la prueba de la entrevista y todo lo relacionado con ella, atendiendo a los motivos expuestos.
2. Se ordene se me incorpore nuevamente el proceso de selección.
3. Se ordene que se me cite al curso de formación en la escuela penitenciaria nacional en las condiciones de la invitación de valoración de requisitos para el empleo de Dragoneante es decir tres meses de curso.
4. Se adelanten las medidas necesarias para garantizar el desarrollo de mi capacitación sin dilación.

MEDIOS DE PRUEBAS

1. Documento de identidad.
2. Constancia de inscripción.
3. Invitación y modificación de invitación al empleo de dragoneante.
4. Profesiograma empleo dragoneante versión 4.0 2017
5. Citación a valoración médica.
6. Historia clínica IPS zonamedicaIPS
7. Reclamación interpuesta en febrero 11 de 2025
8. Respuesta de febrero 18 de 2025 de la IPS zonameidaips
9. Tutela y fallo de tutela primera instancia
10. Impugnación de tutela y fallo de segunda instancia
11. Citación a entrevista y resultado de la misma.
12. Petición de nulidad del proceso de entrevista y solicitud a citación a curso de formación en la escuela penitenciaria nacional
13. Acción de tutela y fallo de tutela recurso de reposición
14. Respuesta de la entidad a la acción de tutela
15. Incidente de desacato
16. Respuesta de la entidad al recurso de reposición resultado entrevista

JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento manifiesto que, por los mismos hechos y derechos, no he presentado petición similar ante ninguna autoridad judicial.

NOTIFICACIONES

Las más las recibiré en la Vereda lorena baja del municipio de Villahermosa Tolima, correo electrónico amurielpineda@gmail.com, celular 3135571331.

Los accionados INPEC en la Calle 26 No. 27-48 de la ciudad de Bogotá
Teléfono: 601 2347474

Correos Electrónicos: tutelas@inpec.gov.co, ghumana@inpec.gov.co

Ruégale, señor Juez, ordenar el trámite de ley para esta petición.

Del señor Juez

Firma _____

NOMBRE: **ANDREA MURIEL PINEDA**

CC. 1.007.324.367 de Villahermosa Tolima

DIRECCIÓN: Vereda lorena baja del municipio de Villahermosa Tolima

CORREO ELECTRÓNICO: amurielpineda@gmail.com

TELÉFONOS DE CONTACTO: 3135571331

COLOMBIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACIÓN PERSONAL
CÉDULA DE CIUDADANÍA

NÚMERO **1.007.324.367**

MURIEL PINEDA

APELLIDOS
ANDREA

NOMBRES

Andrea Muriel P
FIRMA




ÍNDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **30-SEP-2000**

VILLAHERMOSA
(TOLIMA)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.62 **A+** **F**
 ESTATURA G.S. RH SEXO

09-OCT-2018 VILLAHERMOSA
 FECHA Y LUGAR DE EXPEDICIÓN

[Signature]
 REGISTRADOR NACIONAL
 JUAN CARLOS GARCÍA VÁSQUEZ



P-2912400-01051557-F-1007324367-20181219 0063786670A 1 49540813



Bogotá, 28 de octubre de 2024

EL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC, INVITA A LAS MUJERES RESERVISTAS DE LOS CONTINGENTES 2021, 2022 Y 2023, PERTENECIENTES A LAS FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA Y POLICIA NACIONAL DE COLOMBIA, A POSTULARSE PARA REALIZAR UNA REVISIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS, PARA OCUPAR DE MANERA TRANSITORIA Y EN PROVISIONALIDAD, UNA DE LAS TRESCIENTAS OCHENTA Y CINCO (385) VACANTES DISPONIBLES DEL EMPLEO DE DRAGONEANTE, CÓDIGO 4114 Y GRADO 11.

De acuerdo con el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, se determina que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, excepto en los casos allí citados. Además, establece que el ingreso y ascenso en estos cargos se realizará tras cumplir con los requisitos y condiciones que la ley estipula para evaluar los méritos y calidades de los aspirantes.

Así mismo, el Decreto Ley 407 de 1994, definió el Régimen de Personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) y, en el artículo 127, establece las categorías de empleos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, en los siguientes términos:

"(...) Para efectos de mando, régimen disciplinario, obligaciones y derechos consagrados en este decreto, las categorías de oficiales, Suboficiales, Dragoneantes, Alumnos y Auxiliares de Guardia comprenden los siguientes grados:

a) Categoría de oficiales:

1. Comandante Superior
2. Mayor
3. Capitán
4. Teniente

b) Categoría de Suboficiales:

1. Inspector Jefe
2. Inspector
3. Subinspector

c) Categoría de Dragoneantes:

1. Dragoneantes
2. Distinguidos

(...)” Subrayado fuera de texto

El Decreto 2489 de 2006, estableció el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos públicos para las instituciones de la rama ejecutiva, y demás organismos y entidades públicas del orden nacional. Además, incluyó otras disposiciones, en particular, lo referido en el artículo 2, así:

"(...) Nomenclatura y clasificación de empleos. Establece la nomenclatura y clasificación de empleos públicos de las entidades y organismos a los cuales se refiere el artículo 2 del presente decreto, así: (...)



DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
Dragoneante	4114	11

(...)"

El Decreto 271 de 2010, que aprueba la modificación de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), establece que las funciones de esta entidad se llevarán a cabo con un total de 11.320 Dragoneantes. Además, dispone entre otras cosas, lo siguiente:

"(...) Artículo 2. Las funciones propias del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, serán atendidas por la planta de personal que a continuación se establece:

Nº DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
11.320 (Once mil trescientos veinte)	Dragoneante	4114	11

(...)"

El Decreto previamente citado fue modificado por el Decreto 150 del 04 de febrero de 2020. Este crea, entre otros, dos mil trescientos (2.300) nuevas vacantes para el empleo de Dragoneante en la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), así:

Nº DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
2.300 (Dos mil trescientos)	Dragoneante	4114	11

Por su parte, el párrafo 1 del artículo 134 del Decreto 407 de 1994, que establece el Régimen de Personal del INPEC, define las condiciones que deben cumplir los aspirantes para acceder al puesto de Dragoneante, con lo siguiente:

"Son Dragoneantes los egresados de la Escuela Penitenciaria Nacional, que hayan aprobado el curso de formación y hubieren sido propuestos por su Director para ejercer funciones de base, seguridad, resocialización, disciplina y orden de los establecimientos penitenciarios y carcelarios, los cuales tendrán la obligación de cumplir las órdenes relativas al servicio y a las funciones de los Directores Regionales del Instituto, Subdirectores de centros de reclusión, de los oficiales y suboficiales del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria." (énfasis fuera de texto)

Así mismo, el artículo 12 del Decreto 407 de 1994, que establece el régimen de personal del INPEC, cita lo siguiente:

"...Mientras se efectúa la selección para ocupar un empleo de carrera, los empleados inscritos en el escalafón de la carrera administrativa tendrán derecho preferencial a



ser encargados de dichos empleos si llenan los requisitos para su desempeño. En caso contrario, podrán hacerse nombramientos provisionales..”

De esta forma, es preciso señalar que los nombramientos provisionales se constituyen como un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, **CON PERSONAL QUE NO FUE SELECCIONADO MEDIANTE UN SISTEMA DE MÉRITO**, con fundamento en unas causales específicamente señaladas en la norma.

Conforme a lo expuesto, se evidencia que cuando se genera una en empleos considerados de carrera administrativa, la figura de nombramiento provisional procede, mientras se surte el proceso de selección para proveer con carácter definitivo los empleos de carrera administrativa y deberá tener en cuenta para proveerlos, que la persona en quien recaiga el nombramiento provisional reúna las calidades exigidas para el ejercicio del cargo.

En concordancia con lo descrito, es necesario enunciar, que el artículo 119 del Decreto Ley 407 de 1994, establece los requisitos para acceder al empleo de Dragoneante, los cuales deberán cumplirse a cabalidad para ocupar el empleo en cualquier modalidad, sin excepción alguna, así:

"ARTÍCULO 119. REQUISITOS. Para ingresar al Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, se requiere acreditar los siguientes requisitos:

1. Ser colombiano.
2. Tener más de dieciocho años y menos de veinticinco de edad, al momento de su nombramiento. (Numeral declarado INEXEQUIBLE mediante Sentencia C-811/14)
3. Ser soltero y permanecer como tal durante el curso.
4. Poseer título de bachiller en cualquiera de sus modalidades y acreditar resultado de los exámenes del ICFES.
5. Tener definida su situación militar.
6. Demostrar excelentes antecedentes morales, personales y familiares.
7. No tener antecedentes penales ni de policía.
8. OBTENER CERTIFICADOS DE APTITUD MÉDICA Y PSICOFÍSICA expedido por la Caja Nacional de Previsión Social o su equivalente.
9. Aprobar el curso de formación en la Escuela Penitenciaria Nacional.
10. Ser propuesto por el director de la Escuela Penitenciaria Nacional con base en los resultados de la selección al director del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC." Énfasis fuera de texto

Así las cosas, es de precisar que el Director General del Instituto, podrá nombrar con carácter transitorio en provisionalidad, en las vacantes definitivas, asegurándose que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las calidades y requisitos exigidos por la norma para ejercicio del empleo, esto en concordancia con lo establecido en el numeral 6 del artículo 8 del Decreto 4151 del 3 de noviembre de 2011, que le da la competencia al director general del INPEC, de ejercer la facultad nominadora respecto de los empleados del Instituto.



Teniendo en cuenta lo anterior, la Dirección General del Instituto extiende invitación a las MUJERES RESERVISTAS DE LOS CONTINGENTES DE LOS AÑOS 2021, 2022 y 2023 de las Fuerzas Militares de Colombia y Policía Nacional de Colombia que manifiesten su intención de ser miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia a través de la provisión transitoria de empleos y remitan los documentos que determinen el cumplimiento del perfil requerido; con lo cual se realizará una verificación de cumplimiento de requisitos, a fin de realizar dentro de la discrecionalidad del nominador, los nombramientos en provisionalidad, de trescientas ochenta y cinco (385) aspirantes que cumplan con el perfil para desempeñar el empleo de Dragoneante, código 4114, Grado 11, de la planta de personal del INPEC.

EMPLEO A PROVEER

1.1. GENERALIDADES DEL EMPLEO

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO:	Dragoneante
CÓDIGO:	4114
GRADO:	11
CATEGORÍA:	Personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional
No. DE VACANTES:	Trescientas Ochenta y Cinco (385)

- Salario 2024

ASIGNACIÓN BÁSICA:	\$ 1.309.076,00
SOBRESUELDO:	\$ 1.056.470,00
SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	\$ 92.458,00
AUXILIO DE TRANSPORTE	\$ 162.000,00
PRIMA DE RIESGO:	\$ 572.723,00
TOTAL:	\$ 3.792.727,00

Los aspectos salariales enunciados son los establecidos para la vigencia 2024, y serán ajustados conforme a lo establecido en el decreto nacional que regule la materia, al momento del nombramiento.

1.1.1. Lugar de trabajo. El lugar de trabajo será cualquier centro de costo del territorio nacional donde el empleado sea designado por la Dirección General del INPEC, de acuerdo con lo establecido en los artículos 173 y 183 del Decreto 407 de 1994, por tanto, conforme a las necesidades de personal a nivel nacional, se requieren proveer las vacantes así:

No.	ESTABLECIMIENTO	VACANTES
1	EPMSC SAN ANDRES ISLAS	8
2	EPMSC QUIBOO	4

No.	ESTABLECIMIENTO	VACANTES
3	CPMSM BOGOTÁ	46
4	CPMSM BUCARAMANGA	20
5	CCP JAMUNDÍ - COJAM	27
6	CCP CUCUTA - COCUC	26
7	CCP MEDELLÍN PEDREGAL - COPEL	50
8	RM ARMENIA	8
9	RM PEREIRA	8
10	RM MANIZALES	8
11	CPMS CARTAGENA	40
12	CPMS RIOHACHA	50
13	EPMSC BARRANQUILLA	40
14	CPMS SINCELEJO	10
15	EPMSC SANTA MARTA	10
16	EPMSC VALLEDUPAR	12
17	CPMS MONTERIA	12
18	CPMSM POPAYAN	6

1.1.2. Propósito del empleo. El propósito del empleo es llevar a cabo las disposiciones relacionadas con el orden, la seguridad, disciplina, autoridad, convivencia, custodia y vigilancia de las personas privadas de la libertad a cargo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario. Esto incluye la vigilancia de las instalaciones durante el desarrollo de los procesos de atención básica y tratamiento penitenciario, y la protección de los derechos fundamentales. Todo esto se realizará siguiendo las órdenes e instrucciones de los oficiales y suboficiales del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

1.1.3. Funciones del empleo. Las funciones del empleo de Dragoneante, Código 4114, Grado 11, del INPEC están previstas en la Resolución 001457 del 5 de mayo de 2015, siendo estas:

1. Ejercer funciones de base, seguridad, resocialización, disciplina y orden de los establecimientos penitenciarios y carcelarios, con la obligación de cumplir las órdenes relativas al servicio y a las funciones de los directores regionales del Instituto, subdirectores de centros de reclusión, de los oficiales y suboficiales del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria.

2. Ejecutar los servicios de orden, seguridad y disciplina de los establecimientos de reclusión, de conformidad con la normatividad vigente, las políticas institucionales y los derechos humanos.

3. Recibir y entregar los PPL debidamente contados, constataando su presencia física / ubicación registrando en los libros de minuta, formatos y sistema electrónico dispuesto para tal fin, dando a conocer los reportes y estadísticas pertinentes.



4. Reportar el decomiso de los elementos, objetos, sustancias o productos ilícitos, prohibidos o restringidos y la aprehensión de los elementos materiales con los cuales se haya perpetrado una conducta punible, en concordancia con los procesos y procedimientos vigentes.

5. Cumplir con las actividades de seguridad, custodia y vigilancia en las garitas, pabellones, puestos de acceso y control, áreas comunes, remisiones, patrullas, detención y prisión domiciliaria, vigilancia electrónica, grupos especiales y demás instalaciones penitenciarias, conforme a lo dispuesto en los reglamentos y procedimientos.

6. Controlar a los PPL y visitantes en el desarrollo de las diferentes actividades administrativas, judiciales, sociales, de atención o tratamiento y de bienestar, preservando la seguridad, el orden, la disciplina y la convivencia, de conformidad con la normatividad vigente, las políticas institucionales y los derechos humanos.

7. Implementar el procedimiento de requisa a las personas, vehículos, paquetes, carga, instalaciones y cuartos al ingreso y salida del establecimiento, así como en los diferentes espacios y lugares donde deba permanecer el interno, de conformidad con la normatividad vigente, los procedimientos e instrucciones impartidas.

8. Custodiar y vigilar a las personas privadas de la libertad al interior de los establecimientos de reclusión, en los traslados, remisiones y en el trabajo al aire libre, garantizando la seguridad e integridad e impidiendo la fuga o evasión de los PPL, violencia o conversación con extraños, de conformidad con la normatividad vigente, las políticas institucionales y los derechos humanos.

9. Identificar a las personas, bienes, elementos y vehículos al ingreso y salida de las instalaciones, dependencias y del establecimiento de reclusión, garantizando el debido cumplimiento de los protocolos de seguridad penitenciaria.

10. Decomisar los elementos, objetos, sustancias o productos ilícitos, prohibidos o restringidos y los elementos materiales con los cuales se haya realizado una conducta punible en las áreas de responsabilidad del Instituto, haciendo entrega material de los mismos al superior inmediato.

11. Realizar revistas periódicas verificando el estado de mantenimiento de las puertas, cerraduras, muros, pisos, toldas, dotación, condiciones físicas, mentales y emocionales de las personas privadas de la libertad y dejar los registros pertinentes.

12. Contar los privados de la libertad al inicio y finalización de cada jornada laboral, así como en las demás circunstancias dispuestas en el Reglamento General e Interno, verificando su presencia y la condición de éstos.

13. Informar a su superior inmediato los hechos relacionados con la seguridad penitenciaria y carcelaria, la custodia y vigilancia de la Población Privada de la Libertad, los decomisos realizados y demás actividades relacionadas con el servicio de acuerdo con el conocimiento por razones del desempeño de su empleo.

14. Ejecutar los servicios de seguridad que permitan el desarrollo de las actividades, planes, programas y/o proyectos de atención, básica y tratamiento penitenciario de los



PPL, conforme a los cronogramas, lineamientos institucionales y la normatividad aplicable.

15. Realizar las labores de conducción y mantenimiento de vehículos automotores conforme a las instrucciones impartidas y la normatividad vigente.

16. Implementar planes de seguridad y defensa, emergencia y evacuación definidos, de conformidad a la normatividad vigente y los lineamientos institucionales.

17. Atender las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias, relacionadas con asuntos de su competencia, teniendo en cuenta los estándares y directrices de gestión documental, así como los insumos o documentos requeridos para las respuestas de las órdenes de las autoridades judiciales y entes de control.

18. Mantener actualizada la información en los sistemas, aplicativos u otros medios tecnológicos de su competencia, de acuerdo con los estándares de seguridad y privacidad de la información.

19. Asistir a las reuniones de los consejos, juntas, comités y demás cuerpos, según las instrucciones impartidas por el jefe inmediato.

20. Propender por el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión Integrado, Sistema de Gestión de la Calidad y Modelo Estándar de Control Interno – MECI de la entidad, asegurando el cumplimiento y aplicación permanentes.

21. Las demás funciones que le sean asignadas por ley o reglamento y que correspondan a la naturaleza de la Dependencia. "

INVITACIÓN

la Dirección General del Instituto extiende Invitación a las MUJERES RESERVISTAS DE LOS CONTINGENTES DE LOS AÑOS 2021, 2022 y 2023 de las Fuerzas Militares de Colombia y Policía Nacional de Colombia que manifiesten su intención de ser miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia a través de la provisión transitoria de empleos y remitan los documentos que determinen el cumplimiento del perfil requerido; con lo cual se realizará una verificación de cumplimiento de requisitos, a fin de realizar dentro de la discrecionalidad del nominador, los nombramientos en provisionalidad, de trescientas ochenta y cinco (385) aspirantes que cumplan con el perfil para desempeñar el empleo de Dragoneante, código 4114, Grado 11, de la planta de personal del INPEC.

2.1. DEPENDENCIA RESPONSABLE

La verificación de los requisitos mínimos establecidos en el artículo 119 del Decreto Ley 407 de 1994, para la provisión transitoria de empleos para el empleo de Dragoneante código 4114, grado 11, con nombramiento transitorio en provisionalidad de la Planta de Personal del INPEC, estará a cargo la Subdirección de Talento Humano.



De otra parte, la Escuela Penitenciaria Nacional, será la encargada de llevar a cabo el curso del que trata el literal 9 del artículo 119 del Decreto 407 de 1994.

2.2. PROCESO DE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

El proceso tendrá la siguiente estructura:

Etapas I.

- Divulgación de la invitación
- Manifestación de interés de ser nombrado en provisionalidad y entrega de documentos.
- Verificación de requisitos mínimos (excepto valoración médica)
- Estudio de Seguridad
- Publicación lista citados a valoración médica

Etapas II.

- Valoración Médica
- Publicación de la lista de aspirantes admitidos al curso de formación
- Curso de formación en provisionalidad

Etapas III.

- Publicación de la lista de aspirantes que aprobaron el curso
- Nombramiento transitorio en provisionalidad y destinación

2.3. CRONOGRAMA PARA INVITACIÓN

ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
1. Divulgación	20 de octubre al 08 de noviembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano - Grupo Prospectiva del Talento Humano - Oficina Sistemas de Información - Oficina Asesoría de Comunicaciones
2. Manifestación de interés de ser nombrado en provisionalidad y entrega de documentos.	31 de octubre a 15 de noviembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano - Grupo Prospectiva del Talento Humano
3. Verificación de requisitos mínimos (excepto valoración médica)	18 al 20 de noviembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano - Grupo Prospectiva del Talento Humano
4. Entrega documentación Estudio de Seguridad	22 al 26 de noviembre de 2024	Subdirección Cuerpo de Custodia
5. Estudio de seguridad.	26 al 29 de noviembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano - Subdirección Cuerpo de Custodia
6. Publicación lista citados a valoración médica	29 de noviembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano - Grupo Prospectiva de Talento Humano
7. Valoración médica	03 al 06 de diciembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano - Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo
8. Publicación resultados valoración Médica	10 de diciembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano - Grupo Prospectiva del Talento Humano



09	Publicación lista de aspirantes admittidos a curso de formación en provisionalidad.	20 de diciembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano Grupo Prospectiva del Talento Humano
10	Inicio curso EPH	15 de enero de 2025	- Escuela Penitenciaria Nacional

Nota. Las fechas establecidas en el presente cronograma, son susceptibles de modificación, la cual será realizada por la Subdirección de Talento Humano.

2.4. COSTOS QUE DEBE ASUMIR

Las reservistas interesadas en postularse para ocupar una de las vacantes ofertadas deben tener en cuenta que, al participar en el proceso de selección, se incurre obligatoriamente en los siguientes gastos:

a. Valoración médica:

1. Costos de aplicación de la valoración médica
2. Gastos correspondientes a los exámenes médicos que la entidad disponga, los cuales serán comunicados a los aspirantes seleccionados.
3. Desplazamiento y otros gastos necesarios para asistir al lugar de presentación de la valoración médica.

b. Formación en la Escuela Penitenciaria Nacional (EPN) del INPEC:

1. Costos de desplazamiento y manutención para la presentación en la EPN y durante la permanencia del curso.
2. Adquisición de útiles escolares, textos de consulta, equipo y elementos propios de la actividad. **El listado de estos elementos se entregará al aspirante una vez sea admitido al respectivo curso y será publicado en la página web del INPEC.** El aspirante estará en plena libertad de adquirirlos con el proveedor o tienda de su confianza, siempre que los elementos cumplan las especificaciones técnicas requeridas.
3. Alimentación en la EPN y desplazamiento a los lugares donde sea destinado para la realización de sus prácticas.
4. Pago de EPS como cotizante durante el tiempo que dure el curso de formación para nombramiento en provisionalidad.
5. Pago de una póliza de seguro de servicios médicos, quirúrgicos y funerarios, que deberá mantenerse vigente durante el tiempo que dure el curso.
6. Pago de una póliza de seguro de vida, invalidez y accidentes, que deberá mantenerse vigente durante el tiempo que dure el curso.

Nota: Es importante resaltar que, conforme a lo establecido en el artículo 181 del Decreto Ley 407 de 1994 y artículo 34 del Decreto 0301 de 2024, a los estudiantes se les realizará el pago mensual de la bonificación, por la duración del curso, distribuidas así:



1. Alimentación \$547.200,00
2. Bonificación \$ 381.815,10

c. Nombramiento:

1. Gastos de desplazamiento por destinación al lugar de trabajo una vez se produzca el nombramiento transitorio en provisional en el empleo Dragoneante, código 4114, Grado 11.

2.5. REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN

Las reservistas deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a).
2. Tener entre dieciocho (18) y veinticinco (25) años de edad al inicio de las inscripciones.
3. Cumplir con los Requisitos Mínimos del empleo de Dragoneante, Código 4114, Grado 11, según lo señalado en el Manual de Funciones y Competencias laborales del INPEC. (artículo 11 y 119 del Decreto Ley 407 de 1994)
4. Acreditar los resultados de los exámenes del ICFES Saber
5. No contar con ninguna inhabilidad de las establecidas en el profesigramá en su versión 4.0 y sus anexos para el cargo de Dragoneante, el cual se encuentra publicado en la página institucional (Link: <https://qrcd.org/7DsN>)
6. No encontrarse en estado de gestación o licencia de maternidad.
7. Tener definida su situación militar (libreta militar de primera clase) y aportar una copia simple (clara y legible) de la tarjeta de conducta.
8. No estar incurso en causas constitucionales, legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos.
9. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas en la presente invitación.
10. Si considera y verifica que cumple con los requisitos del cargo al cual pretende postular, deberá realizar el proceso de registro en el formulario Google establecido para tal fin.
11. Cumplir con los demás requisitos establecidos en las normas legales y reglamentarias vigentes.

2.6. CAUSALES DE EXCLUSIÓN

Son causales de exclusión del proceso las siguientes:

a. Inscripción y documentación:

1. No realizar la inscripción en las fechas y medios establecidos por la Subdirección de Talento Humano.
2. Entregar documentos incompletos, por medios o mecanismos distintos a los establecidos por la entidad, extemporáneamente o presentar documentos ilegibles.



3. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.

b. Requisitos y contingentes:

1. No cumplir los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del empleo.
2. No hacer parte de los contingentes convocados.

c. Estudio de seguridad:

1. Impedir la realización del estudio de seguridad.
2. No realizar el cargue de la documentación completa en la herramienta habilitada para ello.
3. No obtener concepto de confiabilidad en el estudio de seguridad, efectuado por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario sin importar el momento en que se encuentre el Proceso.

d. Valoración médica:

1. No presentarse en la fecha dispuesta por la Entidad para la práctica de valoración médica.
2. Negarse a cumplir con la toma de fotografía y/o huella dactilar en la valoración médica.
3. Ser suplantado por otra persona para la presentación de la valoración médica.
4. No obtener la condición de APTO en la valoración médica.
5. Encontrarse en estado de gestación o licencia de maternidad.

e. Curso de formación en EPN:

1. Realizar acciones para cometer fraude en cualquiera de las etapas del proceso.
2. Incumplir en cualquier momento del proceso, la acreditación de los requisitos mínimos para el desempeño del empleo.
3. No pagar en oportunidad los costos fijados a cargo del aspirante.
4. No presentarse al Curso de Formación para nombramiento en provisionalidad, con todos los elementos y documentos exigidos por la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC.
5. Perder la calidad de estudiante en la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC.
6. No superar el Curso de Formación para nombramiento en provisionalidad.

f. Otras causales:

1. Haber sido sancionado disciplinariamente durante los últimos dos (2) años inmediatamente anteriores a la fecha de la inscripción.
2. Tener antecedentes penales y de policía, en atención a la verificación efectuada en su momento, en las bases de datos de las entidades correspondientes.
3. Encontrarse incurso en el régimen de inhabilidades e incompatibilidades para ser nombrado en el empleo.



4. Violar las disposiciones contenidas en la presente invitación.
5. Las establecidas en el Manual de Convivencia y/o académico de la Escuela Penitenciaria Nacional.
6. Renunciar voluntariamente en cualquier etapa de la invitación.

Las causales exclusión de un postulado, serán aplicadas en cualquier momento del proceso cuando se compruebe su ocurrencia.

INHABILIDADES

3.1. INHABILIDADES

Además de las disposiciones establecidas en la Constitución y en la Ley, los servidores del INPEC deben cumplir con las siguientes condiciones, según lo establece en el artículo 20 del Decreto 407 de 1994:

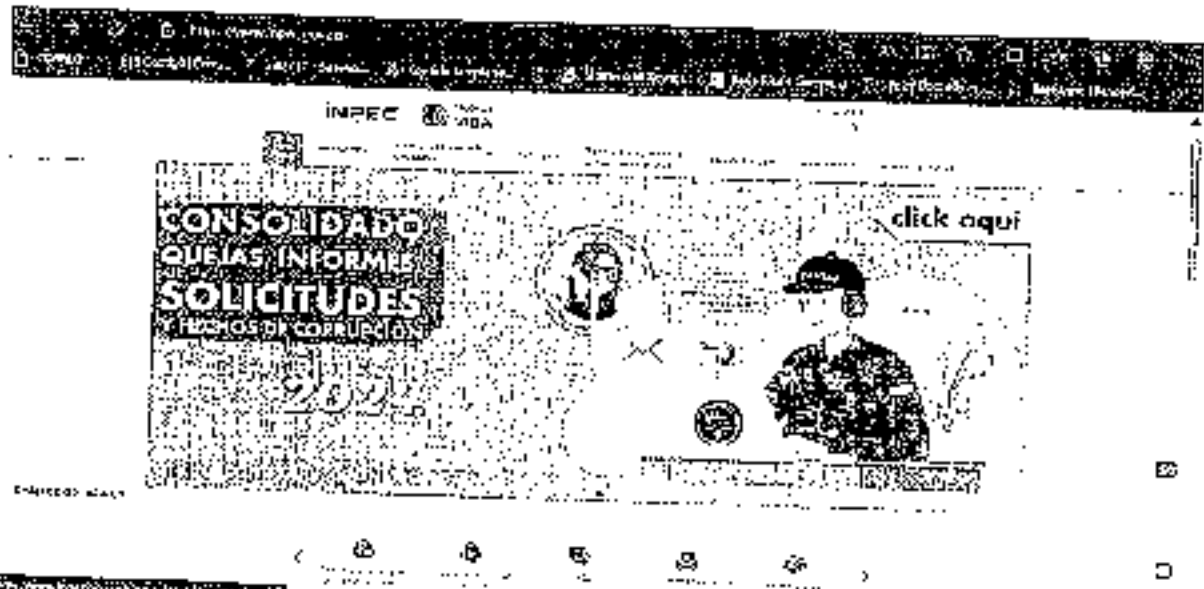
- a) Haber sido condenado por un delito que se castigue con pena privativa de la libertad en los últimos diez (10) años, a menos que se trate de delitos políticos o culposos.
- b) Hallarse en interdicción judicial, ni estar inhabilitado por una sanción judicial, administrativa o penal, de acuerdo con las equivalencias establecidas en el Decreto Ley 407 de 1994, ni estar suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de la misma.
- c) Personas sordas, mudas, ciegas o que padezcan cualquier afección física o mental que comprometa la capacidad necesaria para el correcto desempeño del cargo, no podrán prestar sus servicios en el Cuerpo de Custodia y Vigilancia.



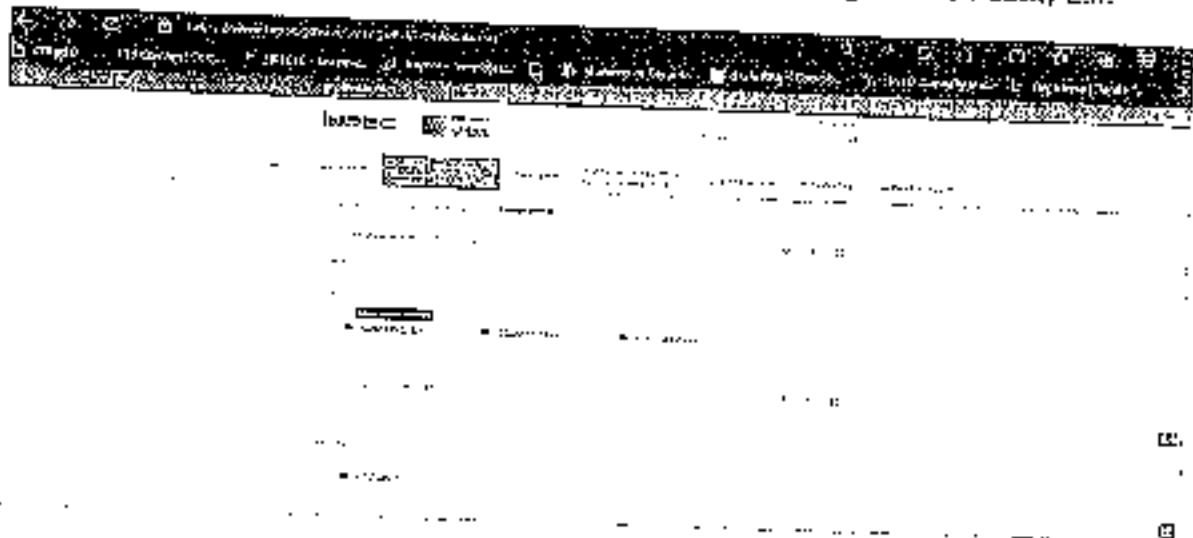
ETAPA I

4.1. DIVULGACIÓN

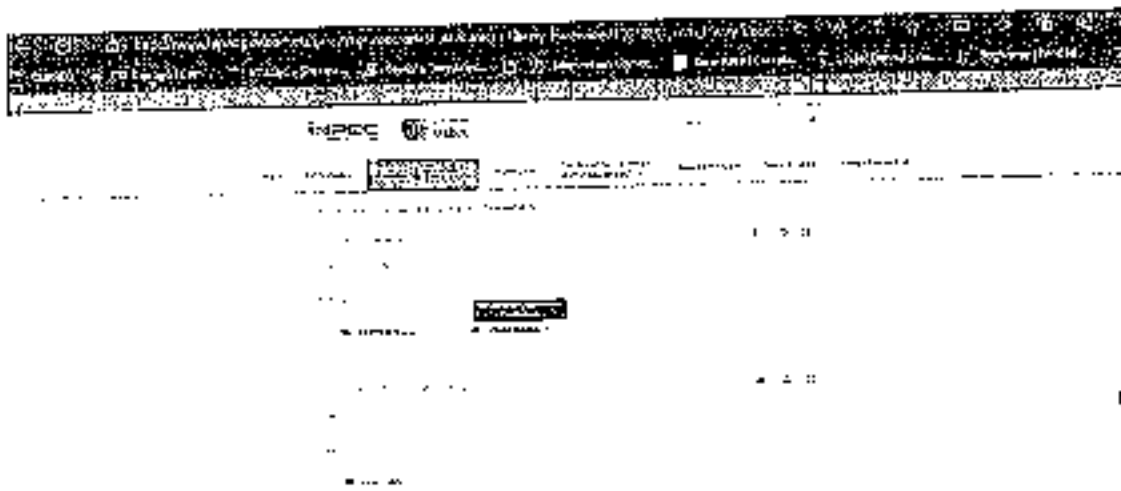
El proceso de selección establece como único medio de divulgación la página web del INPEC: www.inpec.gov.co, específicamente en el enlace "convocatorias", ubicada en la sección de enlaces de interés, así:



Luego, ubique la carpeta "**convocatorias externas**" y haga clic en esta, así:



En esta sección encontrará una carpeta denominada "**Incorporación dragoneantes provisionales**", tal como lo muestra la imagen;



En la carpeta **"Incorporación dragoncantes provisionales"** estará disponible la carpeta **"PROCESO DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA MUJERES"** donde encontrará toda la información relacionada con el numeral 2.2 **PROCESO DE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL** que trata la presente invitación.

4.2 MANIFESTACIÓN DE INTERÉS DE SER NOMBRADO EN PROVISIONALIDAD Y ENTREGA DE DOCUMENTOS.

Se realizará únicamente a través del formulario Google <https://forms.gle/Ets9tku5L1MYLtdA> en el cual deberán adjuntar:

- Copia clara y legible cédula de ciudadanía (Doble cara)
- Copia clara y legible de la libreta militar o certificado que acredite esta condición (Si el Distrito Militar no expedido el documento no es obligatorio cargar el documento a este formulario)
- Copia simple, clara y legible de la tarjeta conducta
- Copia clara y legible del resultado del JCFES
- Copia clara y legible del diploma y/o acta bachillera
- Copia clara y legible del certificado antecedentes Policía Nacional
- Copia clara y legible del certificado antecedentes Contraloría
- Copia clara y legible del certificado antecedentes Procuraduría
- Copia clara y legible del certificado RNMC - Registro Nacional de Medidas Correctivas.
- Manifestación de Interés de ser nombrada en provisionalidad debidamente firmada y con huella.

Se aclara que es responsabilidad única del aspirante durante esta etapa, diligenciar y adjuntar la documentación requerida de manera clara y legible, así mismo, solo se aceptarán los documentos aportados por este medio y en las fechas establecidas.

Nota 1. Los documentos deben ser guardados en formato PDF y no deben aparecer repetidos, enmendados, incompletos, con tachaduras o ilegibles, so pena de no ser tomados en cuenta para el proceso de selección, por tanto, es indispensable que antes de cargar los documentos en el formulario GOOGLE, destinado para tal fin, se verifique que se encuentran correctamente escaneados; **SIN EXCEPCIÓN**, los documentos que se presentan al momento de la postulación deberán ser claros, legibles para facilitar su lectura y verificación.

Nota 2. Los documentos enviados o radicados por medios distintos a la herramienta tecnológica dispuesta para tal fin, **NO** serán objeto de análisis, por lo cual, todos los documentos que deseen hacer valer los interesados, deben ser aportados al momento de la postulación, y deben cumplir los requisitos mínimos indicados anteriormente.

El listado de inscritos que se conforma, estará vigente por un término de un año contado a partir de la fecha de su conformación.

4.2.1. Participantes. Los aspirantes, están en condiciones de participar, ahora bien, es imprescindible que cumplan íntegramente con los requisitos de participación que se detallan en el numeral 1.5.

4.2.2. Recepción de documentación. La Subdirección de Talento Humano, a través de la herramienta tecnológica dispuesta para este proceso, recibirá los documentos aportados por los aspirantes inscritos. El objetivo es verificar el cumplimiento de los requisitos de los aspirantes al empleo de Dragoneante del INPEC.

4.2.3. Tiempo de manifestación de interés y remisión de documentos. Este proceso se realizará únicamente en los días estipulados en el cronograma. Durante este tiempo, los aspirantes podrán realizar su inscripción y cargar de los documentos requeridos.

El **cierre de la etapa** será a las 23:59 el último día dispuesto en el cronograma. Después de este tiempo, no será viable la recepción de documentos de ningún otro aspirante, una vez que se cierre la herramienta tecnológica dispuesta para tal fin.

4.2.4 Otras consideraciones. Como reservista interesado en que se realice la revisión de cumplimiento de requisitos para ocupar una de las trescientas ochenta y cinco (385) vacantes definitivas para el puesto de Dragoneante, código 4114, Grado 11, deberá tener en cuenta los siguientes puntos:

1. La manifestación de interés se realizará únicamente a través de la herramienta tecnológica dispuesta por la Subdirección de Talento Humano (**Formulario Google**), que estará disponible durante un período establecido en el cronograma.
2. Las condiciones y reglas de esta invitación están establecidas en el presente documento.



3. Como interesada, debe asegurarse de cumplir con las condiciones y requisitos exigidos para el empleo de Dragoneante del INPEC, tal como se define en la invitación.
4. Si la interesada **NO cumple** con los requisitos citados en esta invitación o si está incurso en alguna de las causas de inhabilidad o incompatibilidad establecidas en la Ley, **debe abstenerse de efectuar su manifestación y envío de documentos.**
5. La interesada debe tener disponibilidad de tiempo para la realización de exámenes, en el lugar y momento que la entidad determine.
6. El simple registro y/o manifestación de interés **NO otorga** al reservista un derecho automático a ser llamado a curso. Los resultados publicados en cada fase de la invitación serán el único medio para determinar si continúa en las etapas dispuestas en el proceso y sus efectos consecuentes.
7. Al manifestar su interés y remitir los documentos en el proceso, el aspirante acepta las condiciones contenidas en esta invitación y no significa que se encuentre inmerso en un proceso de selección, este proceso verificará el cumplimiento de requisitos y evaluará dentro de la discrecionalidad la Dirección, la posibilidad de realizar el nombramiento en provisionalidad.
8. Con la manifestación de interés, acepta que el medio oficial de información y divulgación para el proceso de invitación es la página web www.inpec.gov.co, y que la Subdirección de Talento Humano podrá comunicar a las interesadas información relacionada con el proceso a través del correo electrónico Inscrito en la herramienta tecnológica (Formulario Google).
9. La reservista interesada en la presente invitación debe seguir una secuencia ordenada de acciones. En el momento del registro, debe proporcionar una cuenta de correo electrónico activa y de uso personal. Si existe alguna modificación de la cuenta después del registro, debe actualizarla oportunamente informando al correo electrónico ghumania@inpec.gov.co.
10. En virtud de la presunción de buena fe establecida en el artículo 83 de la Constitución Política de Colombia, la interesada se compromete a proporcionar información veraz, bajo pena de ser excluido del proceso de selección en la etapa en que se encuentre.
11. Cualquier falsedad o fraude en la información, documentación y/o en las pruebas, conlleva las sanciones legales y reglamentarias correspondientes y la exclusión del proceso.
12. La reservista debe cumplir todas las etapas descritas en la estructura de la invitación.
13. La presente invitación no es un proceso de selección, sino una revisión del cumplimiento de requisitos mínimos. Con el banco de interesadas y haciendo uso de la facultad nominadora, serán llamadas a curso en provisionalidad trescientas ochenta y cinco (385) aspirantes, conforme a los criterios de discrecionalidad de la administración.



4.3 VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

4.3.1 Verificación de requisitos. Para el empleo ofertado en este proceso, se realizará una revisión de los requisitos mínimos exigidos a las interesadas en la presente invitación. Esta verificación se basará en la documentación presentada en el formulario dispuesto para este proceso hasta la fecha de cierre del literal b Manifestación de interés de ser nombrado en provisionalidad y entrega de documentos de la etapa 1, de acuerdo con el informe generado por el sistema. Es importante aclarar que la verificación no es una prueba ni un instrumento de selección, sino una condición obligatoria de orden constitucional y legal. El incumplimiento de esta condición resultará en la eliminación de la candidata en cualquier etapa del proceso.

4.3.2 Responsable de la verificación. La revisión de los requisitos mínimos estará a cargo del Grupo de Prospectiva del Talento Humano de la Subdirección de Talento Humano del INPEC.

La reservista que **cumpla y acredite** todos los requisitos mínimos establecidos para la posición de Dragoneante del INPEC será admitido para continuar en el proceso. Por otro lado, la reservista que **no cumpla** con todos los requisitos mínimos establecidos para el empleo NO será admitida y, por ende, no podrá continuar en el proceso.

4.3.3 Mantenimiento de los requisitos mínimos. Es importante precisar que todos los interesados, mientras se encuentren vinculados al proceso, deben mantener la condición obligatoria de cumplir cabalmente con los requisitos mínimos de la posición relacionada en el numeral 1.5. Esto significa que, desde su admisión hasta el nombramiento, los requisitos mínimos deben mantenerse incólumes.

4.3.4 Consecuencias de la falsificación de documentos. La modificación, alteración o falsificación de una parte o todo el documento con la intención de que parezca auténtico dará lugar a las acciones penales y disciplinarias correspondientes.

4.4. ESTUDIO DE SEGURIDAD

El estudio de seguridad, previsto en el artículo 11 del Decreto 407 de 1994, es uno de los requisitos exigidos para ocupar un empleo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario. Su objetivo es emitir un juicio de confiabilidad para garantizar la idoneidad y fiabilidad en el desempeño de sus funciones.

Aquellos reservistas aspirantes que superen la verificación de los requisitos mínimos establecidos en la presente convocatoria, serán sometidos a estudios de seguridad. Como resultado, se emitirá un concepto bajo la denominación de: (**CONFIABLE** o **NO CONFIABLE**).

El estudio de seguridad es de carácter reservado y se establece en el presente



proceso como un requisito indispensable para ingresar al curso de formación para el nombramiento provisional, impartido por la Escuela Penitenciaria Nacional.

El estudio de seguridad y su resultado (**CONFIABLE** o **NO CONFIABLE**) no son susceptibles de recurso, ya que se trata de un acto de trámite.

- **Nota:** Las aspirantes que cumplan con la primera etapa de verificación de documentos, deberán aportar **copia íntegra de folio de vida durante la prestación de su servicio militar** en las fechas establecidas en el cronograma.

4.5. PUBLICACIÓN LISTA CITADOS A VALORACIÓN MÉDICA

La Subdirección de Talento Humano, siguiendo el cronograma establecido en la presente invitación, consolidará los resultados de la verificación de requisitos mínimos, estudio de seguridad y emitirá un comunicado con la lista de los aspirantes que serán citados a valoración médica, lo cual se dará a conocer en la página web del INPEC: www.inpec.gov.co, en la sección de convocatorias. Es importante citar que, contra la publicación del listado de admitidos no procede recurso.

ETAPA II

5.1 VALORACIÓN MÉDICA

Serán citadas a valoración médica las reservistas que hayan obtenido concepto de **CONFIABLE** en el estudio de seguridad.

Ahora bien, la valoración médica implica una evaluación integral realizada por un profesional de la salud competente, que esté acorde con el profeslograma adoptado por el Instituto, el cual encontrará publicado en la página del Instituto en el link <https://greci.org/7DsN>. Esta evaluación dará como resultado un concepto clasificado como: **APTO** o **NO APTO**. En caso de obtener un resultado de **NO APTO**, la reservista será eliminada del proceso y no podrá avanzar a la siguiente etapa.

Los resultados obtenidos de las pruebas de valoración médica son de carácter reservado. Sólo serán conocidas por los responsables del proceso y estarán bajo la custodia y archivo de la institución médica especializada.

Por su parte, los costos asociados a la valoración médica estarán a cargo de cada interesada, tal como lo describe el numeral 2, del literal a del punto 2.4 Costos que deben asumir las reservistas interesadas. El valor a pagar será determinado por la institución médica especializada designada por el INPEC.



5.2 PUBLICACIÓN LISTA DE ASPIRANTES ADMITIDOS A CURSO DE FORMACIÓN PARA NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD

Con base en los resultados obtenidos de la verificación de requisitos mínimos, el estudio de seguridad, la valoración médica, y bajo la figura de discrecionalidad del nominador, se elaborará una lista de candidatas admitidas al curso de formación para nombramiento en provisionalidad.

5.3 CURSO DE FORMACIÓN PARA NOMBRAMIENTOS EN PROVISIONALIDAD.

Uno de los requisitos para acceder al empleo de Dragoneante y desempeñar funciones de custodia y vigilancia, es haber cursado y aprobado el curso de formación para nombramiento en provisionalidad. Este tiene como objetivo preparar a las candidatas para ingresar a puestos en el sector Penitenciario y Carcelario y garantizar su correcto desempeño.

Los cursos están regulados por el Decreto Ley 407 de 1994, el Reglamento Estudiantil de la Escuela Penitenciaria Nacional (EPN) y la Directiva Académica que la EPN emita para este propósito. Los cursos son responsabilidad del INPEC y serán dirigidos y coordinados por la EPN.

El curso de formación para el nombramiento provisional no será comparable en ningún momento con los procesos de selección de méritos convocados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

5.3.1 Requisitos para el ingreso a la Escuela Penitenciaria Nacional (EPN) del INPEC para realizar el curso de formación para nombramiento provisional.

- Haber sido seleccionado y haber cumplido con los requisitos mínimos establecidos por la Ley para obtener un (1) cupo en la lista de candidatas admitidas al curso de formación para el nombramiento provisional.
- Asistir en la fecha, hora y lugar determinado por el INPEC para iniciar el curso de formación.
- No tener antecedentes disciplinarios, judiciales o de policía al momento de la admisión.
- Establecer una póliza de seguro que cubra servicios médicos, quirúrgicos y funerarios, que deberá mantenerse vigente durante la duración del curso de formación, de acuerdo con las indicaciones de la EPN.
- Constituir una póliza de seguro de vida, invalidez y accidentes, que deberá mantenerse vigente durante el curso de formación, de acuerdo con las indicaciones de la EPN.
- Contar con afiliación a una EPS como cotizante (no régimen subsidiado) y mantener esta condición durante todo el curso de formación.



- Asistir con todos los elementos y documentos requeridos para el desarrollo del curso de formación, de acuerdo con las directrices previamente publicadas por la EPN y la Dirección de Custodia y Vigilancia del INPEC.

5.3.2 Duración de los cursos. El curso de formación para nombramiento en provisionalidad tiene una duración prevista de tres (3) meses. Sin embargo, la EPN podrá cumplir el pensum académico establecido en un tiempo más corto. Esto se logrará mediante el uso de programaciones tanto virtuales como presenciales, que se adaptan a las necesidades específicas de cada curso.

5.3.3 Pérdida de la calidad de estudiante-aspirante. La calidad de estudiante-aspirante se perderá por las siguientes causales:

- Sí, el estudiante decide abandonar el Curso de manera voluntaria, se realizará el correspondiente Acto Administrativo.
- Sí, el estudiante es retirado de la Institución por una causa justificada legalmente.
- Sí, se descubre que la admisión del aspirante a la EPN se logró mediante mecanismos fraudulentos o sin cumplir los requisitos exigidos.
- Sí, el estudiante, una vez incorporado, es condenado a pena privativa de la libertad por una autoridad judicial competente.
- Sí, el estudiante ha sido sancionado con decisión en firme, con el retiro del Curso, por una falta gravísima.
- Sí, el aspirante incurre en cualquier causal de exclusión, de las establecidas en la invitación.
- Por otras causales establecidas en el Reglamento Estudiantil de la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC.

Si durante el curso se detecta alguna novedad sobre la capacidad médica y/o psicofísica del aspirante, de las establecidas como inhabilidades médicas, la Escuela Penitenciaria Nacional puede requerir una nueva valoración médica. Esta será realizada por la entidad designada para el proceso, que realizó la valoración inicial. Con base en el resultado obtenido, se determinará la permanencia o la exclusión del aspirante. Para esto, el estudiante asumirá los costos de los exámenes y valoraciones requeridas.

5.3.4 Calificación del curso. La calificación se llevará a cabo utilizando un sistema numérico que va desde cero puntos cero (0.0) hasta cien puntos cero (100.0), con **sesenta puntos cero (60.0) como la calificación mínima** necesaria para aprobar cada módulo. El Curso es de carácter eliminatorio dentro del proceso y sólo será aprobado por aquellos estudiantes que logren un promedio superior al setenta por ciento (70%) en sus evaluaciones y calificaciones finales correspondientes a todas las asignaturas del curso.

Además, aquellos aspirantes que no logren aprobar el Curso, debido a su naturaleza eliminatoria, no podrán continuar en el proceso.



5.3.5 Consideraciones generales del curso. Los candidatos deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- El candidato admitido al curso deberá presentarse con los elementos requeridos para el mismo. Estos serán anunciados oportunamente por la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC.
- El Curso se desarrollará en las instalaciones de la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC, ubicada en el Kilómetro 3 Vía Funza - Siberia (Cundinamarca). El curso se desarrollará en modalidad presencial y/o virtual.

ETAPA III

6.1 PUBLICACIÓN LISTA DE ASPIRANTES QUE APROBARON EL CURSO

Siguiendo el cronograma establecido en la presente invitación, la Subdirección de Talento Humano consolidará los resultados del proceso y emitirá un comunicado anunciando los aspirantes admitidos.

Los resultados definitivos de los admitidos se darán a conocer en la página web de INPEC: www.inpec.gov.co, en la sección de "**convocatorias**". Es importante mencionar que no se aceptarán recursos contra la publicación de la lista de admitidos.

6.2 NOMBRAMIENTOS EN PROVISIONALIDAD Y DESTINACIÓN

6.2.1 Nombramiento. Al concluir el proceso de selección y una vez consolidados los resultados que certifique la aprobación del curso de formación para nombramiento en provisionalidad por parte de la Escuela Penitenciaria Nacional, la Dirección General del Instituto, mediante la Subdirección de Talento Humano, emitirá los actos administrativos correspondientes al nombramiento en provisionalidad y destinación, de acuerdo con lo estipulado en los artículos 13 y 14 del Decreto 407 de 1994.

Las aspirantes que superen el número de plazas ofertadas en esta convocatoria serán incluidas en una lista de reserva, conformando un banco de hojas de vida que se utilizará según las necesidades de personal que puedan surgir en la Entidad.

6.2.2 Destinación. Los servidores públicos que finalicen satisfactoriamente el curso serán asignados al centro de costo de acuerdo con las necesidades del servicio.

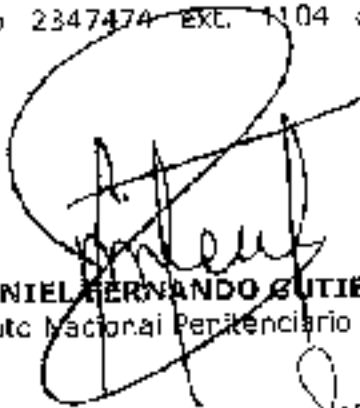


Por otra parte, serán la Subdirección de Talento Humano, Subdirección del Cuerpo de Custodia y Dirección Escuela de Formación los responsables de garantizar el cumplimiento estricto de esta invitación.

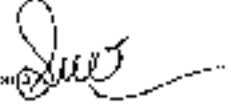
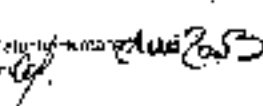
El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) se reserva el derecho de clasificación y la confidencialidad del proceso.

Para cualquier información o consulta relacionada con la presente invitación, por favor comuníquese al teléfono 2347474 EXT. 1104 o al correo electrónico: ghumana@inpec.gov.co

Atentamente,


Teniente coronel **DANIEL HERNÁNDEZ GUTIÉRREZ ROJAS**
Director General (e) Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC

Aprobado por: Dra. LIZ MYRIAM TIERRADENTRO CAÑAVEJA / Subdirectora Talento Humano
Aprobado por: Dr. DIEGO ARIAS / Director Escuela Penitenciaria Humana
Aprobado por: Dr. CLAUDIO NOBES CASTILANO / Subdirector Cuerpo de Custodia
Aprobado por: Dr. ANDRÉS FELIPE DÍAZ BERRIO / Director de Gestión Organizativa
Revisado por: Dra. ANGELICA MARIA RODRIGUEZ BARRERO / Grupo Prospectiva del Talento Humano
Elaborado por: OSCAR ORLANDO CRUZ ORTEGA / Grupo Prospectiva del Talento Humano
Fecha Elaboración: 15 de octubre de 2024
Archivos: C:\Usuarios\Gutierrez\Compelasi\Cartas

Bogotá D.C. 12 diciembre de 2024

MODIFICACIÓN 01

EL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO – INPEC, INVITA A LAS MUJERES RESERVISTAS DE LOS CONTINGENTES 2021, 2022 Y 2023, PERTENECIENTES A LAS FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA Y POLICIA NACIONAL DE COLOMBIA, A POSTULARSE PARA REALIZAR UNA REVISIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS, PARA OCUPAR DE MANERA TRANSITORIA Y EN PROVISIONALIDAD, UNA DE LAS TRESCIENTAS OCHENTA Y CINCO (385) VACANTES DISPONIBLES DEL EMPLEO DE DRAGONEANTE, CÓDIGO 4114 Y GRADO 11.

Que a. 28 de octubre del 2024, la Dirección General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario invito a las MUJERES RESERVISTAS DE LOS CONTINGENTES DE LOS AÑOS 2021, 2022 y 2023 de las Fuerzas Militares de Colombia y Policía Nacional de Colombia para que manifestaran su intención de ser miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia a través de la provisión transitoria de empleos y remitieran los documentos que determinen el cumplimiento del perfil requerido.

Una vez, realizada la verificación de requisitos mínimos establecidos en el literal c) de la ETAPA I, conforme a lo señalado en el artículo 119 Decreto 407 de 1994, se evidenció que las reservistas que manifestaron su interés no supera el número de vacantes propuestas en dicha invitación, por tanto, el Instituto con el fin de proveer la totalidad de las vacantes disponibles, hace extensiva la invitación a las **RESERVISTAS DE LOS CONTINGENTES 2020 Y PERSONAL FEMENINO CON EXPERIENCIA LABORAL EN CARCELES DEPARTAMENTALES Y/O MUNICIPALES, A POSTULARSE PARA REALIZAR UNA REVISIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS, PARA OCUPAR DE MANERA TRANSITORIA Y EN PROVISIONALIDAD, UNA DE LAS TRESCIENTAS OCHENTA Y CINCO (385) VACANTES DISPONIBLES DEL EMPLEO DE DRAGONEANTE, CÓDIGO 4114 Y GRADO 11.** Así mismo, se invita a las reservistas de los contingentes 2021, 2022 y 2023 de las FFMM y PONAL, que no alcanzaron a realizar su postulación y/o que no culminaron el proceso, a manifestar su interés de ser miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia a través de la provisión transitoria de empleos, en las fechas establecidas en el cronograma fijado a continuación.

2.1. CRONOGRAMA PARA INVITACIÓN

Nº	ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
1	Divulgación y manifestación de interés de ser nombrado en provisionalidad y entrega de documentos.	Desde las 00:00 horas del 13 hasta las 23:59 pm del 31 de diciembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano Grupo Prospectiva del Talento Humano
2	Verificación de requisitos mínimos (exemplo valoración médica)	02 al 03 de enero de 2025	- Subdirección de Talento Humano Grupo Prospectiva del Talento Humano
3	Carga documentación Estado de Seguridad	07 al 10 de enero de 2025	- Subdirección Cuerpo de Custodia
4	Estudios de seguridad,	13 al 16 de enero de 2025	- Subdirección de Talento Humano Subdirección Cuerpo de Custodia

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO – INPEC

Dirección: Calle 26 Nro. 27-48
Corrutador. 2347474 Ext. 1168
ghumana@inpec.gov.co

Página 1 de 2
Código: PA-00-G01-FJ2 V 3

7

NO.	ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
5	Publicación lista citados a valoración médica	17 de enero de 2025	- Subdirección de Talento Humano - Grupo Prospectiva del Talento Humano
6	Valoración médica	20 al 22 de enero de 2025	- Subdirección de Talento Humano - Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo
7	Publicación resultados valoración médica	29 de enero de 2025	- Subdirección de Talento Humano - Grupo Prospectiva del Talento Humano
8	Publicación lista de aspirantes admitidos a curso de formación en provisoriedad	30 de enero de 2025	- Subdirección de Talento Humano - Grupo Prospectiva del Talento Humano
9	Inicio curso CPK	12 de febrero de 2025	- Escuela Penitenciaria Nacional

Nota: Las fechas establecidas en el presente cronograma, son susceptibles de modificación, la cual será realizado por la Subdirección de Talento Humano.

En cuanto al numeral **4.2. MANIFESTACIÓN DE INTERÉS DE SER NOMBRADO EN PROVISIONALIDAD Y ENTREGA DE DOCUMENTOS**, se aclarar que, para el **PERSONAL FEMENINO CON EXPERIENCIA LABORAL EN CARCELES DEPARTAMENTALES Y/O MUNICIPALES**, además de los señalado en dicho numeral deberá anexar:

- Certificado y/o documento que demuestre su experiencia.

Los demás numerales establecidos en la estructura de la invitación de fecha 28 de octubre de 2024, continúan vigentes y seguirán surtiendo efectos. De presentarse alguna modificación a la presente invitación, esta, se comunicará y se hará publica por los medios oficiales señalados en el documento de invitación, y será realizada por la Subdirección de Talento Humano.

Nota: Es importante que realice la lectura de los documentos relacionados a continuación, a fin de que tenga conocimiento de las condiciones y requisitos que rigen la presente invitación.

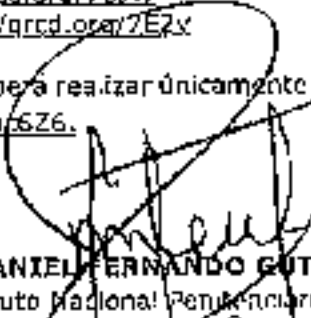
Link invitación: <https://crd.org/7E2v>

Link Profesiograma: <https://sinid.org/7b1w>

Link anexos invitación: <https://crd.org/7E2v>

La manifestación de interés se deberá realizar únicamente a través del formulario Google <https://forms.gle/4nb7qj9h7UtSa6Z6>.

Atentamente,


Teniente coronel DANIEL FERNANDO GUTIERREZ ROJAS
 Director General (e) Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC

Aprobado por Dra. LILY MYRIAM TERRAZO RIVERA, Subdirectora de Talento Humano
 Aprobado por Dr. DIEGO ANAS, Director Escuela Penitenciaria Nacional
 Aprobado por Dr. GABRIELA NOSSA CASTOLANCO, Subdirectora Grupo de Gestión
 Aprobado por Dr. ANDRÉS IGLES, MANEY BERRIO, Oficina de Gestión Corporativa
 Revisado por Dra. ANGELOCA MARIA RODRIGUEZ BARRETO, Grupo Prospectiva del Talento Humano
 Emitido por: OSCAR ORLANDO CRUZ ORTEGA - Grupo Prospectiva del Talento Humano
 Fecha Elaboración: 02 de diciembre de 2024
 Archivo: 0-Gestión de Documentos-0000000000000000

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC

Dirección: Calle 26 Nro. 27-48
 Correo: 2347474 Ext. 1160
ghumano@inpec.gov.co

Página 2 de 2
 Código: PA-DC-G01-F02 V 3



Bogotá, 28 de octubre de 2024

EL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC, INVITA A LAS MUJERES RESERVISTAS DE LOS CONTINGENTES 2021, 2022 Y 2023, PERTENECIENTES A LAS FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA Y POLICIA NACIONAL DE COLOMBIA, A POSTULARSE PARA REALIZAR UNA REVISIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS, PARA OCUPAR DE MANERA TRANSITORIA Y EN PROVISIONALIDAD, UNA DE LAS TRESCIENTAS OCHENTA Y CINCO (385) VACANTES DISPONIBLES DEL EMPLEO DE DRAGONEANTE, CÓDIGO 4114 Y GRADO 11.

De acuerdo con el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, se determina que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, excepto en los casos allí citados. Además, establece que el ingreso y ascenso en estos cargos se realizará tras cumplir con los requisitos y condiciones que la ley estipula para evaluar los méritos y calidades de los aspirantes.

Así mismo, el Decreto Ley 407 de 1994, definió el Régimen de Personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) y, en el artículo 127, establece las categorías de empleos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, en los siguientes términos:

"(...) Para efectos de mando, régimen disciplinario, obligaciones y derechos consagrados en este decreto, las categorías de oficiales, Suboficiales, Dragoneantes, Alumnos y Auxiliares de Guardia comprenden los siguientes grados:

a) Categoría de oficiales:

1. Comandante Superior
2. Mayor
3. Capitán
4. Teniente

b) Categoría de Suboficiales:

1. Inspector Jefe
2. Inspector
3. Subinspector

c) Categoría de Dragoneantes:

1. Dragoneantes
2. Distinguidos

(...)” Subrayado fuera de texto

El Decreto 2489 de 2006, estableció el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos públicos para las instituciones de la rama ejecutiva, y demás organismos y entidades públicas del orden nacional. Además, incluyó otras disposiciones, en particular, lo referido en el artículo 2, así:

"(...) Nomenclatura y clasificación de empleos. Establece la nomenclatura y clasificación de empleos públicos de las entidades y organismos a los cuales se refiere el artículo 2 del presente decreto, así: (...)



DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
Dragoneante	4114	11

(...)"

El Decreto 271 de 2010, que aprueba la modificación de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), establece que las funciones de esta entidad se llevarán a cabo con un total de 11.320 Dragoneantes. Además, dispone entre otras cosas, lo siguiente:

"(...) Artículo 2. Las funciones propias del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, serán atendidas por la planta de personal que a continuación se establece:

Nº DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
11.320 (Once mil trescientos veinte)	Dragoneante	4114	11

(...)"

El Decreto previamente citado fue modificado por el Decreto 150 del 04 de febrero de 2020. Este crea, entre otros, dos mil trescientos (2.300) nuevas vacantes para el empleo de Dragoneante en la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), así:

Nº DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
2.300 (Dos mil trescientos)	Dragoneante	4114	11

Por su parte, el párrafo 1 del artículo 134 del Decreto 407 de 1994, que establece el Régimen de Personal del INPEC, define las condiciones que deben cumplir los aspirantes para acceder al puesto de Dragoneante, con lo siguiente:

"Son Dragoneantes los egresados de la Escuela Penitenciaria Nacional, que hayan aprobado el curso de formación y hubieren sido propuestos por su Director para ejercer funciones de base, seguridad, resocialización, disciplina y orden de los establecimientos penitenciarios y carcelarios, los cuales tendrán la obligación de cumplir las órdenes relativas al servicio y a las funciones de los Directores Regionales del Instituto, Subdirectores de centros de reclusión, de los oficiales y suboficiales del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria." (énfasis fuera de texto)

Así mismo, el artículo 12 del Decreto 407 de 1994, que establece el régimen de personal del INPEC, cita lo siguiente:

"...Mientras se efectúa la selección para ocupar un empleo de carrera, los empleados inscritos en el escalafón de la carrera administrativa tendrán derecho preferencial a



ser encargados de dichos empleos si llenan los requisitos para su desempeño. En caso contrario, podrán hacerse nombramientos provisionales..”

De esta forma, es preciso señalar que los nombramientos provisionales se constituyen como un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, **CON PERSONAL QUE NO FUE SELECCIONADO MEDIANTE UN SISTEMA DE MÉRITO**, con fundamento en unas causales específicamente señaladas en la norma.

Conforme a lo expuesto, se evidencia que cuando se genera una en empleos considerados de carrera administrativa, la figura de nombramiento provisional procede, mientras se surte el proceso de selección para proveer con carácter definitivo los empleos de carrera administrativa y deberá tener en cuenta para proveerlos, que la persona en quien recaiga el nombramiento provisional reúna las calidades exigidas para el ejercicio del cargo.

En concordancia con lo descrito, es necesario enunciar, que el artículo 119 del Decreto Ley 407 de 1994, establece los requisitos para acceder al empleo de Dragoneante, los cuales deberán cumplirse a cabalidad para ocupar el empleo en cualquier modalidad, sin excepción alguna, así:

"ARTÍCULO 119. REQUISITOS. Para ingresar al Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, se requiere acreditar los siguientes requisitos:

1. Ser colombiano.
2. Tener más de dieciocho años y menos de veinticinco de edad, al momento de su nombramiento. (Numeral declarado INEXEQUIBLE mediante Sentencia C-811/14)
3. Ser soltero y permanecer como tal durante el curso.
4. Poseer título de bachiller en cualquiera de sus modalidades y acreditar resultado de los exámenes del ICFES.
5. Tener definida su situación militar.
6. Demostrar excelentes antecedentes morales, personales y familiares.
7. No tener antecedentes penales ni de policía.
8. OBTENER CERTIFICADOS DE APTITUD MÉDICA Y PSICOFÍSICA expedido por la Caja Nacional de Previsión Social o su equivalente.
9. Aprobar el curso de formación en la Escuela Penitenciaria Nacional.
10. Ser propuesto por el director de la Escuela Penitenciaria Nacional con base en los resultados de la selección al director del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC." Énfasis fuera de texto

Así las cosas, es de precisar que el Director General del Instituto, podrá nombrar con carácter transitorio en provisionalidad, en las vacantes definitivas, asegurándose que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las calidades y requisitos exigidos por la norma para ejercicio del empleo, esto en concordancia con lo establecido en el numeral 6 del artículo 8 del Decreto 4151 del 3 de noviembre de 2011, que le da la competencia al director general del INPEC, de ejercer la facultad nominadora respecto de los empleados del Instituto.



Teniendo en cuenta lo anterior, la Dirección General del Instituto extiende invitación a las MUJERES RESERVISTAS DE LOS CONTINGENTES DE LOS AÑOS 2021, 2022 y 2023 de las Fuerzas Militares de Colombia y Policía Nacional de Colombia que manifiesten su intención de ser miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia a través de la provisión transitoria de empleos y remitan los documentos que determinen el cumplimiento del perfil requerido; con lo cual se realizará una verificación de cumplimiento de requisitos, a fin de realizar dentro de la discrecionalidad del nominador, los nombramientos en provisionalidad, de trescientas ochenta y cinco (385) aspirantes que cumplan con el perfil para desempeñar el empleo de Dragoneante, código 4114, Grado 11, de la planta de personal del INPEC.

EMPLEO A PROVEER

1.1. GENERALIDADES DEL EMPLEO

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO:	Dragoneante
CÓDIGO:	4114
GRADO:	11
CATEGORÍA:	Personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional
No. DE VACANTES:	Trescientas Ochenta y Cinco (385)

- Salario 2024

ASIGNACIÓN BÁSICA:	\$ 1.309.076,00
SOBRESUELDO:	\$ 1.056.470,00
SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	\$ 92.458,00
AUXILIO DE TRANSPORTE	\$ 162.000,00
PRIMA DE RIESGO:	\$ 572.723,00
TOTAL:	\$ 3.792.727,00

Los aspectos salariales enunciados son los establecidos para la vigencia 2024, y serán ajustados conforme a lo establecido en el decreto nacional que regule la materia, al momento del nombramiento.

1.1.1. Lugar de trabajo. El lugar de trabajo será cualquier centro de costo del territorio nacional donde el empleado sea designado por la Dirección General del INPEC, de acuerdo con lo establecido en los artículos 173 y 183 del Decreto 407 de 1994, por tanto, conforme a las necesidades de personal a nivel nacional, se requieren proveer las vacantes así:

No.	ESTABLECIMIENTO	VACANTES
1	EPMSC SAN ANDRES ISLAS	8
2	EPMSC QUIBOO	4

No.	ESTABLECIMIENTO	VACANTES
3	CPMSM BOGOTÁ	46
4	CPMSM BUCARAMANGA	20
5	CCP JAMUNDÍ - COJAM	27
6	CCP CUCUTA - COCUC	26
7	CCP MEDELLÍN PEDREGAL - COPEL	50
8	RM ARMENIA	8
9	RM PEREIRA	8
10	RM MANIZALES	8
11	CPMS CARTAGENA	40
12	CPMS RIOHACHA	50
13	EPMSC BARRANQUILLA	40
14	CPMS SINCELEJO	10
15	EPMSC SANTA MARTA	10
16	EPMSC VALLEDUPAR	12
17	CPMS MONTERIA	12
18	CPMSM POPAYAN	6

1.1.2. Propósito del empleo. El propósito del empleo es llevar a cabo las disposiciones relacionadas con el orden, la seguridad, disciplina, autoridad, convivencia, custodia y vigilancia de las personas privadas de la libertad a cargo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario. Esto incluye la vigilancia de las instalaciones durante el desarrollo de los procesos de atención básica y tratamiento penitenciario, y la protección de los derechos fundamentales. Todo esto se realizará siguiendo las órdenes e instrucciones de los oficiales y suboficiales del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

1.1.3. Funciones del empleo. Las funciones del empleo de Dragoneante, Código 4114, Grado 11, del INPEC están previstas en la Resolución 001457 del 5 de mayo de 2015, siendo estas:

1. Ejercer funciones de base, seguridad, resocialización, disciplina y orden de los establecimientos penitenciarios y carcelarios, con la obligación de cumplir las órdenes relativas al servicio y a las funciones de los directores regionales del Instituto, subdirectores de centros de reclusión, de los oficiales y suboficiales del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria.

2. Ejecutar los servicios de orden, seguridad y disciplina de los establecimientos de reclusión, de conformidad con la normatividad vigente, las políticas institucionales y los derechos humanos.

3. Recibir y entregar los PPL debidamente contados, constataando su presencia física / ubicación registrando en los libros de minuta, formatos y sistema electrónico dispuesto para tal fin, dando a conocer los reportes y estadísticas pertinentes.



4. Reportar el decomiso de los elementos, objetos, sustancias o productos ilícitos, prohibidos o restringidos y la aprehensión de los elementos materiales con los cuales se haya perpetrado una conducta punible, en concordancia con los procesos y procedimientos vigentes.

5. Cumplir con las actividades de seguridad, custodia y vigilancia en las garitas, pabellones, puestos de acceso y control, áreas comunes, remisiones, patrullas, detención y prisión domiciliaria, vigilancia electrónica, grupos especiales y demás instalaciones penitenciarias, conforme a lo dispuesto en los reglamentos y procedimientos.

6. Controlar a los PPL y visitantes en el desarrollo de las diferentes actividades administrativas, judiciales, sociales, de atención o tratamiento y de bienestar, preservando la seguridad, el orden, la disciplina y la convivencia, de conformidad con la normatividad vigente, las políticas institucionales y los derechos humanos.

7. Implementar el procedimiento de requisa a las personas, vehículos, paquetes, carga, instalaciones y cuartos al ingreso y salida del establecimiento, así como en los diferentes espacios y lugares donde deba permanecer el interno, de conformidad con la normatividad vigente, los procedimientos e instrucciones impartidas.

8. Custodiar y vigilar a las personas privadas de la libertad al interior de los establecimientos de reclusión, en los traslados, remisiones y en el trabajo al aire libre, garantizando la seguridad e integridad e impidiendo la fuga o evasión de los PPL, violencia o conversación con extraños, de conformidad con la normatividad vigente, las políticas institucionales y los derechos humanos.

9. Identificar a las personas, bienes, elementos y vehículos al ingreso y salida de las instalaciones, dependencias y del establecimiento de reclusión, garantizando el debido cumplimiento de los protocolos de seguridad penitenciaria.

10. Decomisar los elementos, objetos, sustancias o productos ilícitos, prohibidos o restringidos y los elementos materiales con los cuales se haya realizado una conducta punible en las áreas de responsabilidad del Instituto, haciendo entrega material de los mismos al superior inmediato.

11. Realizar revistas periódicas verificando el estado de mantenimiento de las puertas, cerraduras, muros, pisos, techos, dotación, condiciones físicas, mentales y emocionales de las personas privadas de la libertad y dejar los registros pertinentes.

12. Contar los privados de la libertad al inicio y finalización de cada jornada laboral, así como en las demás circunstancias dispuestas en el Reglamento General e Interno, verificando su presencia y la condición de éstos.

13. Informar a su superior inmediato los hechos relacionados con la seguridad penitenciaria y carcelaria, la custodia y vigilancia de la Población Privada de la Libertad, los decomisos realizados y demás actividades relacionadas con el servicio de acuerdo con el conocimiento por razones del desempeño de su empleo.

14. Ejecutar los servicios de seguridad que permitan el desarrollo de las actividades, planes, programas y/o proyectos de atención, básica y tratamiento penitenciario de los



PPL, conforme a los cronogramas, lineamientos institucionales y la normatividad aplicable.

15. Realizar las labores de conducción y mantenimiento de vehículos automotores conforme a las instrucciones impartidas y la normatividad vigente.

16. Implementar planes de seguridad y defensa, emergencia y evacuación definidos, de conformidad a la normatividad vigente y los lineamientos institucionales.

17. Atender las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias, relacionadas con asuntos de su competencia, teniendo en cuenta los estándares y directrices de gestión documental, así como los insumos o documentos requeridos para las respuestas de las órdenes de las autoridades judiciales y entes de control.

18. Mantener actualizada la información en los sistemas, aplicativos u otros medios tecnológicos de su competencia, de acuerdo con los estándares de seguridad y privacidad de la información.

19. Asistir a las reuniones de los consejos, juntas, comités y demás cuerpos, según las instrucciones impartidas por el jefe inmediato.

20. Propender por el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión Integrado, Sistema de Gestión de la Calidad y Modelo Estándar de Control Interno - MECI de la entidad, asegurando el cumplimiento y aplicación permanentes.

21. Las demás funciones que le sean asignadas por ley o reglamento y que correspondan a la naturaleza de la Dependencia. "

INVITACIÓN

la Dirección General del Instituto extiende Invitación a las MUJERES RESERVISTAS DE LOS CONTINGENTES DE LOS AÑOS 2021, 2022 y 2023 de las Fuerzas Militares de Colombia y Policía Nacional de Colombia que manifiesten su intención de ser miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia a través de la provisión transitoria de empleos y remitan los documentos que determinen el cumplimiento del perfil requerido; con lo cual se realizará una verificación de cumplimiento de requisitos, a fin de realizar dentro de la discrecionalidad del nominador, los nombramientos en provisionalidad, de trescientas ochenta y cinco (385) aspirantes que cumplan con el perfil para desempeñar el empleo de Dragoneante, código 4114, Grado 11, de la planta de personal del INPEC.

2.1. DEPENDENCIA RESPONSABLE

La verificación de los requisitos mínimos establecidos en el artículo 119 del Decreto Ley 407 de 1994, para la provisión transitoria de empleos para el empleo de Dragoneante código 4114, grado 11, con nombramiento transitorio en provisionalidad de la Planta de Personal del INPEC, estará a cargo la Subdirección de Talento Humano.



De otra parte, la Escuela Penitenciaria Nacional, será la encargada de llevar a cabo el curso del que trata el literal 9 del artículo 119 del Decreto 407 de 1994.

2.2. PROCESO DE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

El proceso tendrá la siguiente estructura:

Etapas I.

- Divulgación de la invitación
- Manifestación de interés de ser nombrado en provisionalidad y entrega de documentos.
- Verificación de requisitos mínimos (excepto valoración médica)
- Estudio de Seguridad
- Publicación lista citados a valoración médica

Etapas II.

- Valoración Médica
- Publicación de la lista de aspirantes admitidos al curso de formación
- Curso de formación en provisionalidad

Etapas III.

- Publicación de la lista de aspirantes que aprobaron el curso
- Nombramiento transitorio en provisionalidad y destinación

2.3. CRONOGRAMA PARA INVITACIÓN

ACTIVIDAD		FECHA	RESPONSABLE
1	Divulgación	20 de octubre al 08 de noviembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano - Grupo Prospectiva del Talento Humano - Oficina Sistemas de Información - Oficina Asesoría de Comunicaciones
2	Manifestación de interés de ser nombrado en provisionalidad y entrega de documentos.	31 de octubre a 15 de noviembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano - Grupo Prospectiva del Talento Humano
3	Verificación de requisitos mínimos (excepto valoración médica)	18 al 20 de noviembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano - Grupo Prospectiva del Talento Humano
4	Envío documentación Estudio de Seguridad	22 al 26 de noviembre de 2024	Subdirección Cuerpo de Custodis
5	Estudio de seguridad.	26 al 29 de noviembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano - Subdirección Cuerpo de Custodis
6	Publicación lista citados a valoración médica	29 de noviembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano - Grupo Prospectiva de Talento Humano
7	Valoración médica	03 al 06 de diciembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano - Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo
8	Publicación resultados valoración Médica	10 de diciembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano - Grupo Prospectiva del Talento Humano



09	Publicación lista de aspirantes admítidos a curso de formación en provisionalidad.	20 de diciembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano Grupo Prospectiva del Talento Humano
10	Inicio curso EPH	15 de enero de 2025	- Escuela Penitenciaria Nacional

Nota. Las fechas establecidas en el presente cronograma, son susceptibles de modificación, la cual será realizada por la Subdirección de Talento Humano.

2.4. COSTOS QUE DEBE ASUMIR

Las reservistas interesadas en postularse para ocupar una de las vacantes ofertadas deben tener en cuenta que, al participar en el proceso de selección, se incurre obligatoriamente en los siguientes gastos:

a. Valoración médica:

1. Costos de aplicación de la valoración médica
2. Gastos correspondientes a los exámenes médicos que la entidad disponga, los cuales serán comunicados a los aspirantes seleccionados.
3. Desplazamiento y otros gastos necesarios para asistir al lugar de presentación de la valoración médica.

b. Formación en la Escuela Penitenciaria Nacional (EPN) del INPEC:

1. Costos de desplazamiento y manutención para la presentación en la EPN y durante la permanencia del curso.
2. Adquisición de útiles escolares, textos de consulta, equipo y elementos propios de la actividad. **El listado de estos elementos se entregará al aspirante una vez sea admitido al respectivo curso y será publicado en la página web del INPEC.** El aspirante estará en plena libertad de adquirirlos con el proveedor o tienda de su confianza, siempre que los elementos cumplan las especificaciones técnicas requeridas.
3. Alimentación en la EPN y desplazamiento a los lugares donde sea destinado para la realización de sus prácticas.
4. Pago de EPS como cotizante durante el tiempo que dure el curso de formación para nombramiento en provisionalidad.
5. Pago de una póliza de seguro de servicios médicos, quirúrgicos y funerarios, que deberá mantenerse vigente durante el tiempo que dure el curso.
6. Pago de una póliza de seguro de vida, invalidez y accidentes, que deberá mantenerse vigente durante el tiempo que dure el curso.

Nota: Es importante resaltar que, conforme a lo establecido en el artículo 181 del Decreto Ley 407 de 1994 y artículo 34 del Decreto 0301 de 2024, a los estudiantes se les realizará el pago mensual de la bonificación, por la duración del curso, distribuidas así:



1. Alimentación \$547.200,00
2. Bonificación \$ 381.815,10

c. Nombramiento:

1. Gastos de desplazamiento por destinación al lugar de trabajo una vez se produzca el nombramiento transitorio en provisional en el empleo Dragoneante, código 4114, Grado 11.

2.5. REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN

Las reservistas deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a).
2. Tener entre dieciocho (18) y veinticinco (25) años de edad al inicio de las inscripciones.
3. Cumplir con los Requisitos Mínimos del empleo de Dragoneante, Código 4114, Grado 11, según lo señalado en el Manual de Funciones y Competencias laborales del INPEC. (artículo 11 y 119 del Decreto Ley 407 de 1994)
4. Acreditar los resultados de los exámenes del ICFES Saber
5. No contar con ninguna inhabilidad de las establecidas en el profesigramá en su versión 4.0 y sus anexos para el cargo de Dragoneante, el cual se encuentra publicado en la página institucional (Link: <https://qrcd.org/7DsN>)
6. No encontrarse en estado de gestación o licencia de maternidad.
7. Tener definida su situación militar (libreta militar de primera clase) y aportar una copia simple (clara y legible) de la tarjeta de conducta.
8. No estar incurso en causas constitucionales, legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos.
9. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas en la presente invitación.
10. Si considera y verifica que cumple con los requisitos del cargo al cual pretende postular, deberá realizar el proceso de registro en el formulario Google establecido para tal fin.
11. Cumplir con los demás requisitos establecidos en las normas legales y reglamentarias vigentes.

2.6. CAUSALES DE EXCLUSIÓN

Son causales de exclusión del proceso las siguientes:

a. Inscripción y documentación:

1. No realizar la inscripción en las fechas y medios establecidos por la Subdirección de Talento Humano.
2. Entregar documentos incompletos, por medios o mecanismos distintos a los establecidos por la entidad, extemporáneamente o presentar documentos ilegibles.

3. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.

b. Requisitos y contingentes:

1. No cumplir los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del empleo.
2. No hacer parte de los contingentes convocados.

c. Estudio de seguridad:

1. Impedir la realización del estudio de seguridad.
2. No realizar el cargue de la documentación completa en la herramienta habilitada para ello.
3. No obtener concepto de confiabilidad en el estudio de seguridad, efectuado por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario sin importar el momento en que se encuentre el Proceso.

d. Valoración médica:

1. No presentarse en la fecha dispuesta por la Entidad para la práctica de valoración médica.
2. Negarse a cumplir con la toma de fotografía y/o huella dactilar en la valoración médica.
3. Ser suplantado por otra persona para la presentación de la valoración médica.
4. No obtener la condición de APTO en la valoración médica.
5. Encontrarse en estado de gestación o licencia de maternidad.

e. Curso de formación en EPN:

1. Realizar acciones para cometer fraude en cualquiera de las etapas del proceso.
2. Incumplir en cualquier momento del proceso, la acreditación de los requisitos mínimos para el desempeño del empleo.
3. No pagar en oportunidad los costos fijados a cargo del aspirante.
4. No presentarse al Curso de Formación para nombramiento en provisionalidad, con todos los elementos y documentos exigidos por la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC.
5. Perder la calidad de estudiante en la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC.
6. No superar el Curso de Formación para nombramiento en provisionalidad.

f. Otras causales:

1. Haber sido sancionado disciplinariamente durante los últimos dos (2) años inmediatamente anteriores a la fecha de la inscripción.
2. Tener antecedentes penales y de policía, en atención a la verificación efectuada en su momento, en las bases de datos de las entidades correspondientes.
3. Encontrarse incurso en el régimen de inhabilidades e incompatibilidades para ser nombrado en el empleo.



4. Violar las disposiciones contenidas en la presente invitación.
5. Las establecidas en el Manual de Convivencia y/o académico de la Escuela Penitenciaria Nacional.
6. Renunciar voluntariamente en cualquier etapa de la invitación.

Las causales exclusión de un postulado, serán aplicadas en cualquier momento del proceso cuando se compruebe su ocurrencia.

INHABILIDADES

3.1. INHABILIDADES

Además de las disposiciones establecidas en la Constitución y en la Ley, los servidores del INPEC deben cumplir con las siguientes condiciones, según lo establece en el artículo 20 del Decreto 407 de 1994:

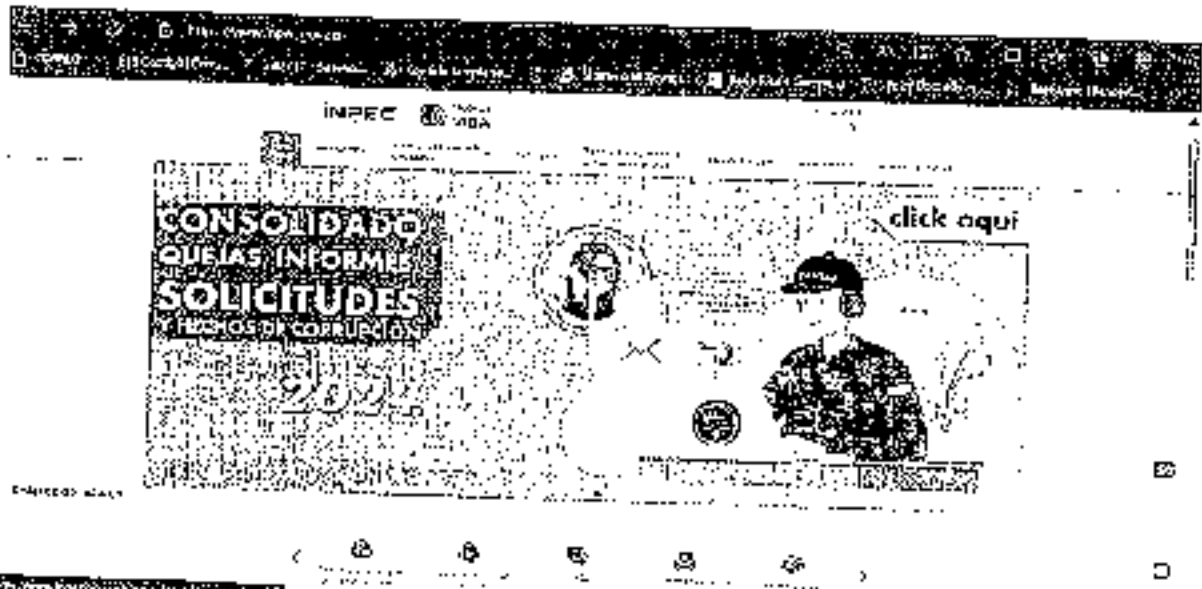
- a) Haber sido condenado por un delito que se castigue con pena privativa de la libertad en los últimos diez (10) años, a menos que se trate de delitos políticos o culposos.
- b) Hallarse en interdicción judicial, ni estar inhabilitado por una sanción judicial, administrativa o penal, de acuerdo con las equivalencias establecidas en el Decreto Ley 407 de 1994, ni estar suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de la misma.
- c) Personas sordas, mudas, ciegas o que padezcan cualquier afección física o mental que comprometa la capacidad necesaria para el correcto desempeño del cargo, no podrán prestar sus servicios en el Cuerpo de Custodia y Vigilancia.



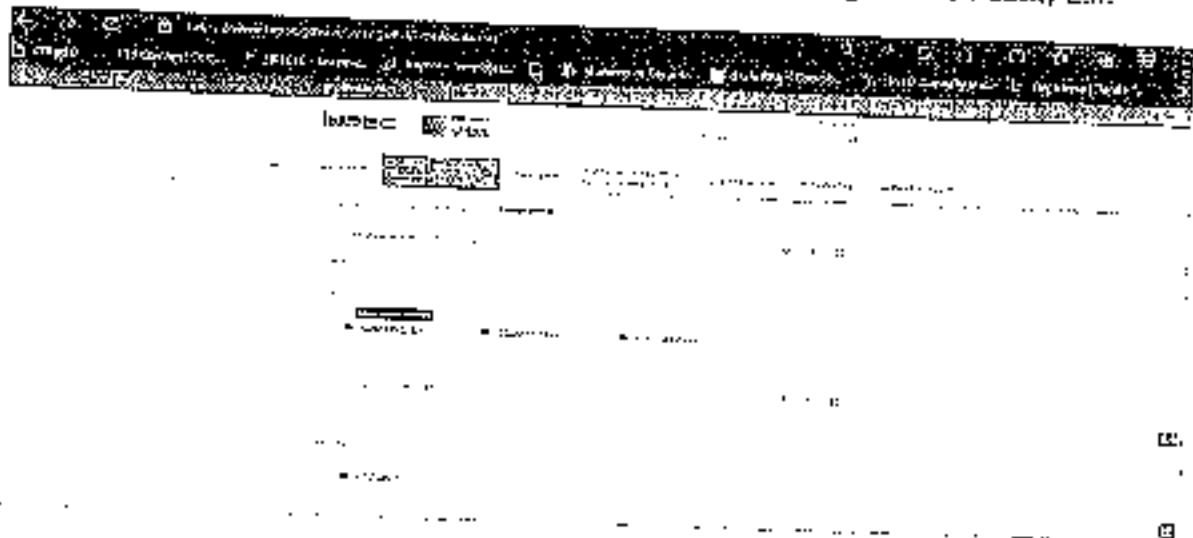
ETAPA I

4.1. DIVULGACIÓN

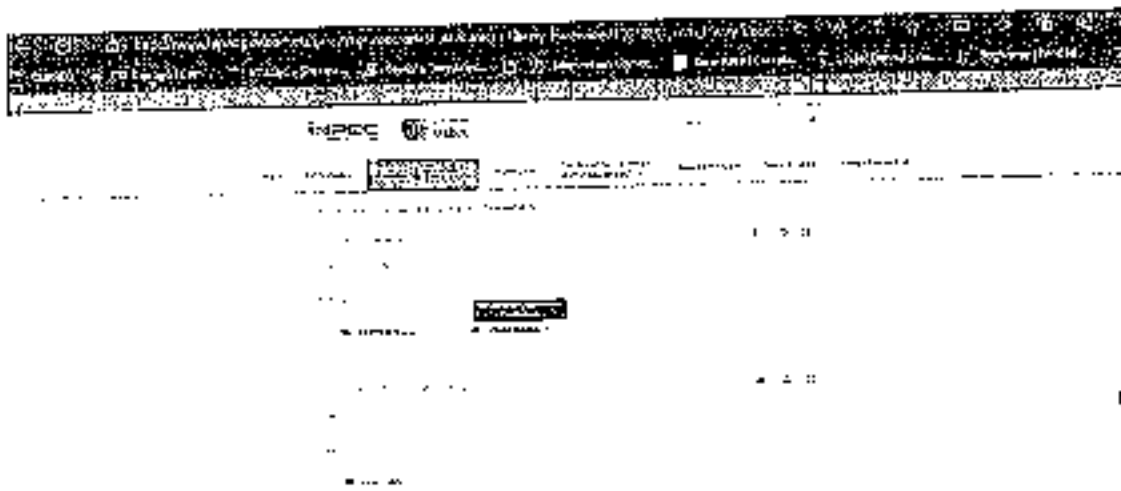
El proceso de selección establece como único medio de divulgación la página web del INPEC: www.inpec.gov.co, específicamente en el enlace "convocatorias", ubicada en la sección de enlaces de interés, así:



Luego, ubique la carpeta "convocatorias externas" y haga clic en esta, así:



En esta sección encontrará una carpeta denominada "Incorporación dragoneantes provisionales", tal como lo muestra la imagen;



En la carpeta **"Incorporación dragoncantes provisionales"** estará disponible la carpeta **"PROCESO DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA MUJERES"** donde encontrará toda la información relacionada con el numeral 2.2 **PROCESO DE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL** que trata la presente invitación.

4.2 MANIFESTACIÓN DE INTERÉS DE SER NOMBRADO EN PROVISIONALIDAD Y ENTREGA DE DOCUMENTOS.

Se realizará únicamente a través del formulario Google <https://forms.gle/Ets9tku5L1MYLtdA> en el cual deberán adjuntar:

- Copia clara y legible cédula de ciudadanía (Doble cara)
- Copia clara y legible de la libreta militar o certificado que acredite esta condición (Si el Distrito Militar no expedido el documento no es obligatorio cargar el documento a este formulario)
- Copia simple, clara y legible de la tarjeta conducta
- Copia clara y legible del resultado del JCFES
- Copia clara y legible del diploma y/o acta bachillera
- Copia clara y legible del certificado antecedentes Policía Nacional
- Copia clara y legible del certificado antecedentes Contraloría
- Copia clara y legible del certificado antecedentes Procuraduría
- Copia clara y legible del certificado RNMC - Registro Nacional de Medidas Correctivas.
- Manifestación de Interés de ser nombrada en provisionalidad debidamente firmada y con huella.

Se aclara que es responsabilidad única del aspirante durante esta etapa, diligenciar y adjuntar la documentación requerida de manera clara y legible, así mismo, solo se aceptarán los documentos aportados por este medio y en las fechas establecidas.

Nota 1. Los documentos deben ser guardados en formato PDF y no deben aparecer repetidos, enmendados, incompletos, con tachaduras o ilegibles, so pena de no ser tomados en cuenta para el proceso de selección, por tanto, es indispensable que antes de cargar los documentos en el formulario GOOGLE, destinado para tal fin, se verifique que se encuentran correctamente escaneados; **SIN EXCEPCIÓN**, los documentos que se presentan al momento de la postulación deberán ser claros, legibles para facilitar su lectura y verificación.

Nota 2. Los documentos enviados o radicados por medios distintos a la herramienta tecnológica dispuesta para tal fin, **NO** serán objeto de análisis, por lo cual, todos los documentos que deseen hacer valer los interesados, deben ser aportados al momento de la postulación, y deben cumplir los requisitos mínimos indicados anteriormente.

El listado de inscritos que se conforma, estará vigente por un término de un año contado a partir de la fecha de su conformación.

4.2.1. Participantes. Los aspirantes, están en condiciones de participar, ahora bien, es imprescindible que cumplan íntegramente con los requisitos de participación que se detallan en el numeral 1.5.

4.2.2. Recepción de documentación. La Subdirección de Talento Humano, a través de la herramienta tecnológica dispuesta para este proceso, recibirá los documentos aportados por los aspirantes inscritos. El objetivo es verificar el cumplimiento de los requisitos de los aspirantes al empleo de Dragoneante del INPEC.

4.2.3. Tiempo de manifestación de interés y remisión de documentos. Este proceso se realizará únicamente en los días estipulados en el cronograma. Durante este tiempo, los aspirantes podrán realizar su inscripción y cargue de los documentos requeridos.

El **cierre de la etapa** será a las 23:59 el último día dispuesto en el cronograma. Después de este tiempo, no será viable la recepción de documentos de ningún otro aspirante, una vez que se cierre la herramienta tecnológica dispuesta para tal fin.

4.2.4 Otras consideraciones. Como reservista interesado en que se realice la revisión de cumplimiento de requisitos para ocupar una de las trescientas ochenta y cinco (385) vacantes definitivas para el puesto de Dragoneante, código 4114, Grado 11, deberá tener en cuenta los siguientes puntos:

1. La manifestación de interés se realizará únicamente a través de la herramienta tecnológica dispuesta por la Subdirección de Talento Humano (**Formulario Google**), que estará disponible durante un período establecido en el cronograma.
2. Las condiciones y reglas de esta invitación están establecidas en el presente documento.



3. Como interesada, debe asegurarse de cumplir con las condiciones y requisitos exigidos para el empleo de Dragoneante del INPEC, tal como se define en la invitación.
4. Si la interesada **NO cumple** con los requisitos citados en esta invitación o si está incurso en alguna de las causas de inhabilidad o incompatibilidad establecidas en la Ley, **debe abstenerse de efectuar su manifestación y envío de documentos.**
5. La interesada debe tener disponibilidad de tiempo para la realización de exámenes, en el lugar y momento que la entidad determine.
6. El simple registro y/o manifestación de interés **NO otorga** al reservista un derecho automático a ser llamado a curso. Los resultados publicados en cada fase de la invitación serán el único medio para determinar si continúa en las etapas dispuestas en el proceso y sus efectos consecuentes.
7. Al manifestar su interés y remitir los documentos en el proceso, el aspirante acepta las condiciones contenidas en esta invitación y no significa que se encuentre inmerso en un proceso de selección, este proceso verificará el cumplimiento de requisitos y evaluará dentro de la discrecionalidad la Dirección, la posibilidad de realizar el nombramiento en provisionalidad.
8. Con la manifestación de interés, acepta que el medio oficial de información y divulgación para el proceso de invitación es la página web www.inpec.gov.co, y que la Subdirección de Talento Humano podrá comunicar a las interesadas información relacionada con el proceso a través del correo electrónico Inscrito en la herramienta tecnológica (Formulario Google).
9. La reservista interesada en la presente invitación debe seguir una secuencia ordenada de acciones. En el momento del registro, debe proporcionar una cuenta de correo electrónico activa y de uso personal. Si existe alguna modificación de la cuenta después del registro, debe actualizarla oportunamente informando al correo electrónico ghumania@inpec.gov.co.
10. En virtud de la presunción de buena fe establecida en el artículo 83 de la Constitución Política de Colombia, la interesada se compromete a proporcionar información veraz, bajo pena de ser excluido del proceso de selección en la etapa en que se encuentre.
11. Cualquier falsedad o fraude en la información, documentación y/o en las pruebas, conlleva las sanciones legales y reglamentarias correspondientes y la exclusión del proceso.
12. La reservista debe cumplir todas las etapas descritas en la estructura de la invitación.
13. La presente invitación no es un proceso de selección, sino una revisión del cumplimiento de requisitos mínimos. Con el banco de interesadas y haciendo uso de la facultad nominadora, serán llamadas a curso en provisionalidad trescientas ochenta y cinco (385) aspirantes, conforme a los criterios de discrecionalidad de la administración.



4.3 VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

4.3.1 Verificación de requisitos. Para el empleo ofertado en este proceso, se realizará una revisión de los requisitos mínimos exigidos a las interesadas en la presente invitación. Esta verificación se basará en la documentación presentada en el formulario dispuesto para este proceso hasta la fecha de cierre del literal b Manifestación de interés de ser nombrado en provisionalidad y entrega de documentos de la etapa 1, de acuerdo con el informe generado por el sistema. Es importante aclarar que la verificación no es una prueba ni un instrumento de selección, sino una condición obligatoria de orden constitucional y legal. El incumplimiento de esta condición resultará en la eliminación de la candidata en cualquier etapa del proceso.

4.3.2 Responsable de la verificación. La revisión de los requisitos mínimos estará a cargo del Grupo de Prospectiva del Talento Humano de la Subdirección de Talento Humano del INPEC.

La reservista que **cumpla y acredite** todos los requisitos mínimos establecidos para la posición de Dragoneante del INPEC será admitido para continuar en el proceso. Por otro lado, la reservista que **no cumpla** con todos los requisitos mínimos establecidos para el empleo NO será admitida y, por ende, no podrá continuar en el proceso.

4.3.3 Mantenimiento de los requisitos mínimos. Es importante precisar que todos los interesados, mientras se encuentren vinculados al proceso, deben mantener la condición obligatoria de cumplir cabalmente con los requisitos mínimos de la posición relacionada en el numeral 1.5. Esto significa que, desde su admisión hasta el nombramiento, los requisitos mínimos deben mantenerse incólumes.

4.3.4 Consecuencias de la falsificación de documentos. La modificación, alteración o falsificación de una parte o todo el documento con la intención de que parezca auténtico dará lugar a las acciones penales y disciplinarias correspondientes.

4.4. ESTUDIO DE SEGURIDAD

El estudio de seguridad, previsto en el artículo 11 del Decreto 407 de 1994, es uno de los requisitos exigidos para ocupar un empleo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario. Su objetivo es emitir un juicio de confiabilidad para garantizar la idoneidad y fiabilidad en el desempeño de sus funciones.

Aquellos reservistas aspirantes que superen la verificación de los requisitos mínimos establecidos en la presente convocatoria, serán sometidos a estudios de seguridad. Como resultado, se emitirá un concepto bajo la denominación de: (**CONFIABLE** o **NO CONFIABLE**).

El estudio de seguridad es de carácter reservado y se establece en el presente



proceso como un requisito indispensable para ingresar al curso de formación para el nombramiento provisional, impartido por la Escuela Penitenciaria Nacional.

El estudio de seguridad y su resultado (**CONFIABLE** o **NO CONFIABLE**) no son susceptibles de recurso, ya que se trata de un acto de trámite.

- **Nota:** Las aspirantes que cumplan con la primera etapa de verificación de documentos, deberán aportar **copia íntegra de folio de vida durante la prestación de su servicio militar** en las fechas establecidas en el cronograma.

4.5. PUBLICACIÓN LISTA CITADOS A VALORACIÓN MÉDICA

La Subdirección de Talento Humano, siguiendo el cronograma establecido en la presente invitación, consolidará los resultados de la verificación de requisitos mínimos, estudio de seguridad y emitirá un comunicado con la lista de los aspirantes que serán citados a valoración médica, lo cual se dará a conocer en la página web del INPEC: www.inpec.gov.co, en la sección de convocatorias. Es importante citar que, contra la publicación del listado de admitidos no procede recurso.

ETAPA II

5.1 VALORACIÓN MÉDICA

Serán citadas a valoración médica las reservistas que hayan obtenido concepto de **CONFIABLE** en el estudio de seguridad.

Ahora bien, la valoración médica implica una evaluación integral realizada por un profesional de la salud competente, que esté acorde con el profeslograma adoptado por el Instituto, el cual encontrará publicado en la página del Instituto en el link <https://greci.org/7DsN>. Esta evaluación dará como resultado un concepto clasificado como: **APTO** o **NO APTO**. En caso de obtener un resultado de **NO APTO**, la reservista será eliminada del proceso y no podrá avanzar a la siguiente etapa.

Los resultados obtenidos de las pruebas de valoración médica son de carácter reservado. Sólo serán conocidas por los responsables del proceso y estarán bajo la custodia y archivo de la institución médica especializada.

Por su parte, los costos asociados a la valoración médica estarán a cargo de cada interesada, tal como lo describe el numeral 2, del literal a del punto 2.4 Costos que deben asumir las reservistas interesadas. El valor a pagar será determinado por la institución médica especializada designada por el INPEC.



5.2 PUBLICACIÓN LISTA DE ASPIRANTES ADMITIDOS A CURSO DE FORMACIÓN PARA NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD

Con base en los resultados obtenidos de la verificación de requisitos mínimos, el estudio de seguridad, la valoración médica, y bajo la figura de discrecionalidad del nominador, se elaborará una lista de candidatas admitidas al curso de formación para nombramiento en provisionalidad.

5.3 CURSO DE FORMACIÓN PARA NOMBRAMIENTOS EN PROVISIONALIDAD.

Uno de los requisitos para acceder al empleo de Dragoneante y desempeñar funciones de custodia y vigilancia, es haber cursado y aprobado el curso de formación para nombramiento en provisionalidad. Este tiene como objetivo preparar a las candidatas para ingresar a puestos en el sector Penitenciario y Carcelario y garantizar su correcto desempeño.

Los cursos están regulados por el Decreto Ley 407 de 1994, el Reglamento Estudiantil de la Escuela Penitenciaria Nacional (EPN) y la Directiva Académica que la EPN emita para este propósito. Los cursos son responsabilidad del INPEC y serán dirigidos y coordinados por la EPN.

El curso de formación para el nombramiento provisional no será comparable en ningún momento con los procesos de selección de méritos convocados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

5.3.1 Requisitos para el ingreso a la Escuela Penitenciaria Nacional (EPN) del INPEC para realizar el curso de formación para nombramiento provisional.

- Haber sido seleccionado y haber cumplido con los requisitos mínimos establecidos por la Ley para obtener un (1) cupo en la lista de candidatas admitidas al curso de formación para el nombramiento provisional.
- Asistir en la fecha, hora y lugar determinado por el INPEC para iniciar el curso de formación.
- No tener antecedentes disciplinarios, judiciales o de policía al momento de la admisión.
- Establecer una póliza de seguro que cubra servicios médicos, quirúrgicos y funerarios, que deberá mantenerse vigente durante la duración del curso de formación, de acuerdo con las indicaciones de la EPN.
- Constituir una póliza de seguro de vida, invalidez y accidentes, que deberá mantenerse vigente durante el curso de formación, de acuerdo con las indicaciones de la EPN.
- Contar con afiliación a una EPS como cotizante (no régimen subsidiado) y mantener esta condición durante todo el curso de formación.



- Asistir con todos los elementos y documentos requeridos para el desarrollo del curso de formación, de acuerdo con las directrices previamente publicadas por la EPN y la Dirección de Custodia y Vigilancia del INPEC.

5.3.2 Duración de los cursos. El curso de formación para nombramiento en provisionalidad tiene una duración prevista de tres (3) meses. Sin embargo, la EPN podrá cumplir el pensum académico establecido en un tiempo más corto. Esto se logrará mediante el uso de programaciones tanto virtuales como presenciales, que se adaptan a las necesidades específicas de cada curso.

5.3.3 Pérdida de la calidad de estudiante-aspirante. La calidad de estudiante-aspirante se perderá por las siguientes causales:

- Sí, el estudiante decide abandonar el Curso de manera voluntaria, se realizará el correspondiente Acto Administrativo.
- Sí, el estudiante es retirado de la Institución por una causa justificada legalmente.
- Sí, se descubre que la admisión del aspirante a la EPN se logró mediante mecanismos fraudulentos o sin cumplir los requisitos exigidos.
- Sí, el estudiante, una vez incorporado, es condenado a pena privativa de la libertad por una autoridad judicial competente.
- Sí, el estudiante ha sido sancionado con decisión en firme, con el retiro del Curso, por una falta gravísima.
- Sí, el aspirante incurre en cualquier causal de exclusión, de las establecidas en la invitación.
- Por otras causales establecidas en el Reglamento Estudiantil de la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC.

Si durante el curso se detecta alguna novedad sobre la capacidad médica y/o psicofísica del aspirante, de las establecidas como inhabilidades médicas, la Escuela Penitenciaria Nacional puede requerir una nueva valoración médica. Esta será realizada por la entidad designada para el proceso, que realizó la valoración inicial. Con base en el resultado obtenido, se determinará la permanencia o la exclusión del aspirante. Para esto, el estudiante asumirá los costos de los exámenes y valoraciones requeridas.

5.3.4 Calificación del curso. La calificación se llevará a cabo utilizando un sistema numérico que va desde cero puntos cero (0.0) hasta cien puntos cero (100.0), con **sesenta puntos cero (60.0) como la calificación mínima** necesaria para aprobar cada módulo. El Curso es de carácter eliminatorio dentro del proceso y sólo será aprobado por aquellos estudiantes que logren un promedio superior al setenta por ciento (70%) en sus evaluaciones y calificaciones finales correspondientes a todas las asignaturas del curso.

Además, aquellos aspirantes que no logren aprobar el Curso, debido a su naturaleza eliminatoria, no podrán continuar en el proceso.



5.3.5 Consideraciones generales del curso. Los candidatos deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- El candidato admitido al curso deberá presentarse con los elementos requeridos para el mismo. Estos serán anunciados oportunamente por la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC.
- El Curso se desarrollará en las instalaciones de la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC, ubicada en el Kilómetro 3 Vía Funza - Siberia (Cundinamarca). El curso se desarrollará en modalidad presencial y/o virtual.

ETAPA III

6.1 PUBLICACIÓN LISTA DE ASPIRANTES QUE APROBARON EL CURSO

Siguiendo el cronograma establecido en la presente invitación, la Subdirección de Talento Humano consolidará los resultados del proceso y emitirá un comunicado anunciando los aspirantes admitidos.

Los resultados definitivos de los admitidos se darán a conocer en la página web de INPEC: www.inpec.gov.co, en la sección de "**convocatorias**". Es importante mencionar que no se aceptarán recursos contra la publicación de la lista de admitidos.

6.2 NOMBRAMIENTOS EN PROVISIONALIDAD Y DESTINACIÓN

6.2.1 Nombramiento. Al concluir el proceso de selección y una vez consolidados los resultados que certifique la aprobación del curso de formación para nombramiento en provisionalidad por parte de la Escuela Penitenciaria Nacional, la Dirección General del Instituto, mediante la Subdirección de Talento Humano, emitirá los actos administrativos correspondientes al nombramiento en provisionalidad y destinación, de acuerdo con lo estipulado en los artículos 13 y 14 del Decreto 407 de 1994.

Las aspirantes que superen el número de plazas ofertadas en esta convocatoria serán incluidas en una lista de reserva, conformando un banco de hojas de vida que se utilizará según las necesidades de personal que puedan surgir en la Entidad.

6.2.2 Destinación. Los servidores públicos que finalicen satisfactoriamente el curso serán asignados al centro de costo de acuerdo con las necesidades del servicio.

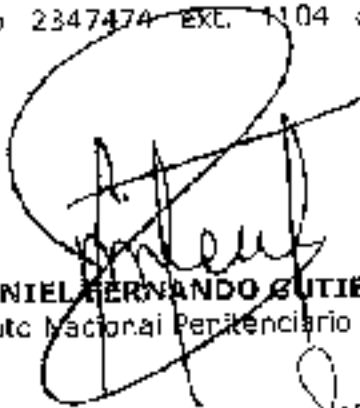


Por otra parte, serán la Subdirección de Talento Humano, Subdirección del Cuerpo de Custodia y Dirección Escuela de Formación los responsables de garantizar el cumplimiento estricto de esta invitación.

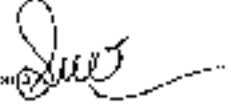
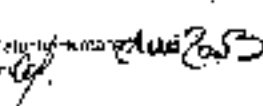
El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) se reserva el derecho de clasificación y la confidencialidad del proceso.

Para cualquier información o consulta relacionada con la presente invitación, por favor comuníquese al teléfono 2347474 EXT. 1104 o al correo electrónico: ghumana@inpec.gov.co

Atentamente,


Teniente coronel **DANIEL HERNÁNDEZ GUTIÉRREZ ROJAS**
Director General (e) Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC

Aprobado por: Dra. LAZ MYRIAM HERRADENTRO CAÑAVEJA / Subdirectora Talento Humano
Aprobado por: Dr. DIEGO ARIAS / Director Escuela Penitenciaria Humana
Aprobado por: Dr. CLAUDIO NOBES CASTILANO / Subdirector Cuerpo de Custodia
Aprobado por: Dr. ANDRÉS FELIPE DÍAZ BERRIO / Director de Gestión Organizativa
Revisado por: Dra. ANGELICA MARIA RODRIGUEZ BARRERO / Grupo Prospectiva del Talento Humano
Elaborado por: OSCAR ORLANDO CRUZ ORTEGA / Grupo Prospectiva del Talento Humano
Fecha Elaboración: 15 de octubre de 2024
Archivos: C:\Usuarios\Gutierrez\Compelasi\Cartas

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 1 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

ACTUALIZACIÓN DE PROFESIOGRAMAS
VERSION 4.0

PATROCINADO POR



INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
GRUPO DE SALUD OCUPACIONAL
BOGOTÁ D.C.
2017

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 2 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

GRUPO COLABORADOR

- o **ORLANDO NOVOA**
Psicólogo Universidad nacional De Colombia
- o **ANGEL ALONSO AMORTEGUI**
Psicólogo UNAD
- o **JAIRO GOMEZ**
Psicólogo universidad Nacional
E.S.O. Colegio Mayor de Cundinamarca
- o **Dr. LUIS FERNANDO RINCON CORREA**
Médico cirujano, Universidad Javeriana
E.S.O
- o **ANGI VIVIANA CÁCERES SERRATO**
Terapeuta Ocupacional. UMB
E.S.O Colegio Mayor de Cundinamarca
- o **Dr. CESAR JAMER ACERO MORENO**
Abogado. Universidad Magister en Derecho laboral.
Especialista en Pensiones, Riesgos Laborales
y Seguridad y Salud en el Trabajo
- o **ANGELA YOJANA MOYA ROJAS**
Terapeuta Ocupacional. Universidad Nacional de Colombia
E.S.O Colegio Mayor de Cundinamarca
Ergónoma. Escuela Colombiana de Rehabilitación
- o **JUAN DE DIOS DIAZ ZAMBRANO**
Terapeuta Ocupacional. Universidad Nacional de Colombia
E.S.O. Consejo Colombiano de Seguridad
Ergónomo. Escuela Colombiana de Rehabilitación

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 3 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

TABLA DE CONTENIDO

1. JUSTIFICACIÓN	11
2. ANTECEDENTES.....	13
3. OBJETIVOS	15
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	15
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
4. ALCANCE.....	16
MARCO JURÍDICO	17
5.1 LA FUNCIÓN PÚBLICA COMO FUNDAMENTO DE LA INCORPORACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO.....	18
5.2 NORMATIVIDAD QUE APOYA LA SELECCIÓN POR COMPETENCIAS DEL PERSONAL DENTRO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN EL ESTADO COLOMBIANO	26
5.3 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO, INPEC	29
5.4 RÉGIMEN LEGAL DE COMPETENCIAS APLICABLE AL PERSONAL DEL INPEC	33
5.5 NATURALEZA JURÍDICA DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC Y NORMAS APLICABLES A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y ASCENSOS DENTRO DE LA ENTIDAD ...	41
5.6 ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA	43
5.7 ACTO ADMINISTRATIVO	46

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 4 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5.7.1 Requisitos de los actos administrativos.....	48
5.8 NATURALEZA JURÍDICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL INPEC	50
5.9 EL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA DEL INPEC	57
5.9.1 INGRESO AL SERVICIO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA – REQUISITOS.....	62
5.9.2 ETAPAS DE LA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA EN PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DEL CUERPO DE VIGILANCIA Y CUSTODIA DEL INPEC	66
5.9.3 CATEGORÍA DE DRAGONEANTES.....	68
5.9.4 CONVOCATORIA AL CONCURSO Y CURSO	70
5.9.5 ASPIRANTES ADMITIDOS	72
5.9.6 APLICACIÓN DE PRUEBAS	73
5.9.7 LISTA DE ELEGIBLES	73
5.9.8 PROMOCIONES Y ASCENSOS	75
5.10 RESPALDO JURISPRUDENCIAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL AL PROCESO DE SELECCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y DEL INPEC.....	77
5.11 DERECHO A LA IGUALDAD EN PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	77
5.12 DE REQUISITOS EXIGIDOS A CANDIDATOS A CARGOS PÚBLICOS	79
5.13 PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL INPEC	81
5.14 LA CARRERA PENITENCIARIA Y CARCELARIA EN EL INPEC	83

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 5 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5.15 OBLIGATORIEDAD DEL CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).....	84
5.16 PRÁCTICA DE EXÁMENES PRE-OCUPACIONALES Y APTITUDINALES	88
5.17 IMPORTANCIA DE LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN ESTABLECIDAS EN LOS PERFILES DE CARGO DURANTE LA FASE DE PERIODO DE PRUEBA Y DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO POR PARTE DEL SERVIDOR PÚBLICO EN CARRERA PENITENCIARIA	92
5.18 RETIRO FACULTATIVO POR CAUSAS DE INCONVENIENCIA INSTITUCIONAL	96
6. CAPITULO II.....	106
COMPONENTE BIOMECANICO	106
6.1 ERGONOMÍA	108
6.1.1 Tipos de Ergonomía	110
6.1.2 Aplicaciones de la Ergonomía del trabajo	111
6.2 ANTROPOMETRÍA	114
6.2.1 VARIABILIDAD ANTROPOMÉTRICA	114
6.2.2 Tipos de dimensiones antropométricas	124
6.3.3 Medidas antropométricas y perfil antropométrico	125
6.4 DISEÑO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	126
6.4.1 Dimensión interespacial del trabajador.....	129
6.5 BIOMECÁNICA	130
6.6 MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS	132

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 6 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.7 METODOLOGÍA PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	133
6.8 REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN	138
6.8.1 Área sensorio motora	138
6.8.2 Área neuromusculoesquelética	138
6.8.3 Área de motricidad fina.....	139
6.8.4 Área neuromuscular	139
6.8.5 Área cognitiva.....	139
6.8.6 Área psicosocial	139
6.8.7 Área educativa.....	140
7. PROFESIOGRAMA COMPONENTE BIOMECANICO PARA EL CARGO DRAGONEANTE	141
7.1 COMPONENTE BIOMECANICO	145
COMPONENTE PSICOLÓGICO.....	150
8.1 OBJETIVOS	151
9. MARCO CONCEPTUAL.....	152
10. COMPETENCIAS LABORALES.....	156
10.1 Tipos de competencias.....	158
10.2 Evaluación de competencias	158
11. EVALUACIÓN PSICOLÓGICA DE PERSONALIDAD	160
11.1 PRUEBAS DE EVALUACIÓN DE PERSONALIDAD	161

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 7 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

12. PROFESIOGRAMA PSICOLOGICO PARA EL DRAGONEANTE	162
12.1 METODOLOGÍA.....	164
12.2. PROCEDIMIENTO	165
Fase 1: Contextualización y recolección de información.....	166
Fase 2: Establecimiento de metas y cronograma	166
Fase 3: Análisis y discusión de la información	166
Fase 6: Elaboración de informe	167
13. PROFESIOGRAMA PSICOLOGICO ACTUALIZADO PARA EL DRAGONEANTE	168
13.1 RANGO O CAMPO DE APLICACIÓN	168
13.2 EVIDENCIAS	169
14. HALLAZGOS PSICOLOGICOS.....	170
15. COMPETENCIAS ACTUALIZADAS	173
Competencias básicas	173
Competencias cognitivas	173
Competencias de logro y acción	173
Competencias de eficacia personal	173
16. CAPITULO IV	175
COMPONENTE MÉDICO.....	175
16.1 EXÁMENES A REALIZAR PARA EL INGRESO	175
16.1.1 Valoración odontológica	175
16.1.2 Valoración optométrica	177
16.1.2.1 Protocolos de actuación frente a los resultados de las valoraciones.....	178

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 8 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

16.1.3 VALORACIÓN AUDIOMÉTRICA.....	180
16.1.4 Valoración Física	182
16.1.5 VALORACIÓN MÉDICA COMPLETA	183
16.1.6 EXÁMENES DE LABORATORIO	186
17. CONCLUSIONES	189
18. RECOMENDACIONES	191
19. PERFIL PROFESIOGRAFICO PARA EL DRAGONEANTE 2017	193
ANEXO 1. DICCIONARIO DE COMPETENCIAS.....	200
Orientación a resultados	200
Transparencia	201
Compromiso con la organización	202
COMPETENCIAS COGNITIVAS.....	203
Conocimiento de herramientas de gestión	203
Competencia cognitiva interpretativa.....	204
Competencia cognitiva argumentativa	205
Competencia cognitiva propositiva.....	207
Aprendizaje continuo.....	209
Metodología para la calidad	211
Pensamiento estrategico.....	212
Metodología de investigación.....	213
Iniciativa	214
Dinamismo	215
Capacidad de planificación y organización	218
Desarrollo estratégico de recursos humanos	219
Conocimiento de la entidad.....	220
Gerenciamiento de proyectos	221
Liderazgo	223
Adaptabilidad al cambio	224

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 9 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Auto regulación emocional	225
Trabajo en equipo	227
Resiliencia	227
Comunicación	228
Negociación	229
Construcción de relaciones	230
Disciplina	231
Habilidades mediáticas	233
Cosmopolitismo	234
 BIBLIOGRAFÍA	 236

RELACION DE TABLAS

- Tabla 1. Promedio estatura (CMS) por estrato socioeconómico
- Tabla 2. Estatura Promedio de los Colombianos por fecha de nacimiento
- Tabla 3. Interpretación valores numéricos IMC según la OMS
- Tabla 4. Medidas básicas para el diseño de puestos de trabajo
- Tabla 5. Técnicas para el análisis del trabajo

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 10 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Tabla 6. Esquema de implementación de la metodología REBA

Tabla 7. Evaluación de postura para tareas de Vigilancia

Tabla 8. Descripción y peso (kg) elementos para el cargo de Dragoneante

Tabla 9. Medidas de elementos utilizados para el cargo de Dragoneante

Tabla 10. Condiciones organizacionales de la Jornada laboral

Tabla 11. Valoración odontológica

Tabla 12. Valoración de la función sensitiva y valoración de reflejos

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 11 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

1. JUSTIFICACIÓN

La actividad económica del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC, la enmarca como una empresa exclusiva y única en el país. No hay otra empresa par en Colombia con la que se pueda comparar y/o establecer variables de similitud. A pesar de realizar en la primera versión de los profesiogramas una revisión documental, la cercanía con nuestras fuerzas armadas (que dependen del Ministerio de la Defensa), llámese Ejército, Fuerza Aérea, Armada Nacional y Policía Nacional, no fue posible conseguir semejanzas funcionales, partiendo del hecho que el funcionario del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC no puede ver al interno como un enemigo ante el cual debe defenderse y defender la soberanía Nacional como sucede con el Ejército Nacional. Por el contrario, entre sus funciones están su protección.

Sólo se logran hacer correlaciones con grupos específicos de intervención como lo es el Smart de la Policía Nacional y los grupos especiales CORES y CRI del Instituto. Esta particularidad especial hace que los servidores del Cuerpo de Custodia y Vigilancia deban cumplir con unos requisitos físicos y psicológicos exigentes para el ingreso o ascenso dentro del Instituto, debido a las grandes responsabilidades laborales a los que se verán abocados cuando se encuentren en función de su quehacer profesional.

Las personas que trabajan dentro de un establecimiento penitenciario son un grupo humano en constante contacto con una población en situación de vulnerabilidad debido a su condición de privación de libertad, siendo una de las características más importantes de este trabajo que en ellas se desarrolla enteramente la vida de las personas que se encuentran internas. Esta condición es altamente estresante y exige al ser humano capacidad de adaptación rápida, flexible e inteligente.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 12 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Al mismo tiempo que dentro de este mismo ámbito, se hace contacto permanente con delincuentes y criminales que convierten este espacio en continuación del mundo delictivo, estableciendo reglas de juego y dinámicas de dominio y poder que buscan acceder a la perpetuación de una situación de ilegalidad y ruptura con las normas de convivencia social.

Estas condiciones son altamente exigentes. Pues por un lado busca proteger al recluso y por otro buscar los medios de impedir o en su defecto minimizar la desarticulación normativa social. Lo que implica un trabajo con condiciones altamente estresantes y que exige al empleado penitenciario capacidad de adaptación rápida, flexible e inteligente.

Una de las medidas de prevención que el INPEC ha asumido es la búsqueda de los servidores más idóneos, para la prevención del incremento estadístico de accidentalidad laboral o enfermedad profesional, y/o de programas especiales como las decisiones médico laborales, logrando identificar técnicamente los requerimientos necesarios para desarrollar un buen proceso de ingreso de personal que hará parte del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, lo cual se hace a través de los profesiogramas y perfiles profesiográficos de cada cargo. Este material facilita la nueva entrada de funcionarios y hará que su desarrollo en el rol laboral tenga un desenvolvimiento sano y productivo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 13 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

2. ANTECEDENTES

En el año 2010 por solicitud de la Subdirección de Talento Humano del INPEC, se realizó el primer ejercicio de realización de profesiogramas para siete cargos del cuerpo de Custodia y Vigilancia del Instituto los cuales fueron: Dragoneante, Inspector, Inspector Jefe, Teniente, Capitán, Mayor y Comandante Superior.

De los siete profesiogramas y perfiles profesiográficos, el Instituto decide dar inicio por resolución a la aplicación del Profesiograma y Perfil Profesiográfico para el cargo de Dragoneante, el cual se revisó y se sustentó ante la Comisión del Servicio Civil para que se implementara en la siguiente incorporación de personal a este cargo.

Estos profesiogramas fueron acompañados de un documento adicional, la entrega del documento de inhabilidades médicas el cual permitió orientar a los profesionales de la Comisión Nacional del Servicio Civil en el proceso de selección de los nuevos aspirantes.

Con base en esta experiencia inicial y teniendo en cuenta la necesidad de actualizar la información anterior el Grupo de Salud Ocupacional de la Subdirección de Talento Humano decide actualizar el Profesiograma y Perfil Profesiográfico para el cargo de Dragoneante (segunda Versión) y construir unos nuevos para los Dragoneantes que ingresan a los Grupos Especiales CORES y CRI, el cual se realiza en el año 2012. De igual manera se realiza la actualización del documento de inhabilidades en su segunda Versión.

Para el año 2016 el INPEC realizó un proceso de incorporación de nuevos aspirantes a Dragoneantes y se dio apertura el concurso para ascensos. Razón por la cual en el año 2015 se elabora la Actualización del Profesiograma y Perfil Profesiográfico para el cargo de Dragoneante en

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 14 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

su tercera versión, actualización de profesiograma y perfiles para los grados suboficiales y oficiales (Inspector, Inspector Jefe, Teniente de Prisiones, Capitán, Mayor y Comandante Superior) en su segunda Versión actualización del Documento de Inhabilidades médicas en su tercera versión. Se entrega entonces, por parte de la Subdirección de Talento Humano - Grupo de Salud Ocupacional un instrumento útil y sencillo de aplicar, con el fin de apoyar los procesos de selección.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 15 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Afianzar la adecuada selección de personal del Instituto a través de un proceso serio y justificado que permita lograr una ubicación pertinente del personal seleccionado dentro de las funciones propias del cargo, con el menor riesgo potencial, teniendo en cuenta sus capacidades físicas y competencias cognitivas facilitando el desarrollo de actividades y tomando en cuenta los limitantes para el cumplimiento de las tareas propias del cargo.

3.2 Objetivos Específicos

Determinar las características físicas y psicológicas necesarias para el adecuado desarrollo de las actividades correspondientes a los diferentes cargos dentro del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del Instituto: Dragoneante, Inspector, Inspector Jefe, Oficial Logístico y Comandante Superior.

Actualizar para el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC, el estudio de inhabilidades de Salud, generando un documento individual por cargo analizado.

Establecer en un documento las habilidades y competencias mínimas que debe cumplir el personal que hace parte del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 16 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

4. ALCANCE

El presente estudio está limitado a la actualización del profesiograma y perfil Profesiográfico para el cargo de Dragoneante (cuarta versión), perteneciente al Cuerpo de Custodia y Vigilancia del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y actualización del documento de inhabilidades médicas (ahora denominado Inhabilidades De Salud y Seguridad) en su cuarta versión. El desarrollo del presente documento se encuentra delimitado para ser realizado en el transcurso del año 2017.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 17 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5. CAPÍTULO I

MARCO JURÍDICO

El INPEC como institución pública del Estado Colombiano, cumple la función del cuidado y vigilancia de la población privada de la libertad, contribuyendo a la resocialización y reinserción social, es por ello que debe contar con un equipo de trabajo con las capacidades y competencias requeridas en la actividad propia de un servidor público perteneciente al cuerpo uniformado.

Dentro del proceso de selección y en la búsqueda del personal idóneo se debe observar el marco normativo y jurisprudencial que ha venido decantándose en los pronunciamientos de las Altas Cortes¹, dándose las modificaciones realizadas por la rama legislativa que se observarán a lo largo de este profesiograma, siendo un factor influyente en el reclutamiento de aspirantes a formar parte de la guardia penitenciaria, creándose perfiles acordes a las necesidades y funciones a realizar en la institución, respetándose los derechos fundamentales como seres humanos ajustados a la Constitución política y el bloque de constitucionalidad.

El perfilamiento de los candidatos inicia con una convocatoria abierta que permite la participación de cualquier ciudadano que cumpla con los requerimientos del cargo y se encuentre

¹ STP-3557-2015 Radicación No. 78605 Magistrado Ponente FERNANDO ALBERTO CASTRO CABALLERO de la Corte Suprema de Justicia. La convocatoria es regla del concurso y, por lo mismo, vinculante para la entidad convocante y los aspirantes, toda vez que ésta es: "...la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes, y como tal impone las reglas de obligatoria observancia para todos. En ella la administración impone los parámetros que guiarán el proceso y los participantes, en ejercicio del principio de la buena fe y la confianza legítima, esperan su observancia y cumplimiento. La Corte Constitucional, sobre este particular, ha considerado que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de auto vinculación y autocontrol porque la administración debe respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada" Sentencias T-256 de 1995 y T-654-11.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 18 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

interesado en formar parte del cuerpo uniformado del INPEC, trascendiendo a una fuente de oportunidad de trabajo que contribuye al desarrollo social del país, ya que los perfiles admiten desde bachilleres, técnicos, tecnólogos y profesionales, colectivos mayoritarios en nuestra sociedad, por lo que se aporta a la disminución de los índices de desempleo.

Así mismo, hacer parte del INPEC permite el crecimiento integral del servidor público, al brindarle oportunidades de estudio, ascensos, incentivos, que se ven reflejados en una estabilidad familiar, económica y laboral; es por ello que la selección del personal resulta exigente, donde se observa transparencia en el proceso de selección ajustado a la norma sustantiva.

En la actualización del profesiograma y perfil Profesiográfico, se hace necesario acoger los lineamientos del marco legal como está contemplado en el ordenamiento pertinente, pretendiendo siempre una evolución sistemática donde permita ir perfeccionando en cada actividad con el respaldo del ordenamiento específico apropiado, sin desatender la perspectiva jurídica que impera en la jurisprudencia de las altas cortes, sobre el concurso de méritos de la carrera administrativa para el empleo público, cuyo objeto es la eficiencia, eficacia del ingreso, permanencia, ascenso en los cargos del Estado, donde se garantice un reclutamiento transparente cimentado en la meritocracia, como lo reseña la sentencia C-588-2009².

5.1 LA FUNCIÓN PÚBLICA COMO FUNDAMENTO DE LA INCORPORACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO

² SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA - Regla general/SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA-Principio constitucional/SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA-Desconocimiento puede constituir sustitución de la Constitución. La Corte Constitucional ha afirmado, con base en las previsiones constitucionales, que la carrera administrativa, en cuanto instrumento más adecuado ideado por la ciencia de la administración para el manejo del elemento humano en la función pública es la regla general que admite las excepciones expresamente contempladas en la misma disposición superior glosada, y su aplicación como mecanismo para el acceso al empleo público, tiene plena justificación.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 19 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

La norma Constitucional en el artículo 209 ha contemplado que: *“La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.”*

Ibídem el artículo 122 de la carta política señala: *“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben. Antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas. Dicha declaración sólo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servidor público.”* Concomitantemente el artículo 130 Constitucional ha referido: *“Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial.”*

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, al igual que las demás entidades públicas, tiene un régimen de incorporación de sus servidores estatales que se fundamenta en los principios de la función pública y la carrera administrativa; norma que ha sido ponderada mediante Sentencia C-092/17, magistrado ponente Dr. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO y C-092/17 magistrada ponente Dra. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA donde se expresó: *“sólo en la medida en que la norma enjuiciada haya desaparecido del ordenamiento jurídico y no se encuentre*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 20 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

produciendo efectos jurídicos, puede la Corte acudir a la figura de la sustracción de materia, y en consecuencia, abstenerse de adelantar el respectivo juicio de inconstitucionalidad; finalizando precisó: corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil, administrar y vigilar la carrera penitenciaria y carcelaria del INPEC y no a la junta de carrera penitenciaria”.

En efecto, en Colombia los parámetros en cuanto a competencias laborales exigidas a los servidores del sector público, se encuentran regulados por medio de la figura de la carrera administrativa de los empleados y trabajadores del Estado, la cual a su vez fue elevada a canon constitucional a partir de la promulgación de la Constitución de 1991 en su artículo 125 que dispuso: *“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los trabajadores oficiales y los demás que determine la ley”.*

En consecuencia, las competencias laborales son *“aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo.”* Dicho de otra manera, es la capacidad de vincular las destrezas prácticas (hacer) y los conocimientos teóricos (saber) en un saber hacer” (Valparaíso, 2008); en sentido similar, se indicó que están promovidas por las instituciones que se clasifican según el énfasis que hacen sobre lo intelectual, personal, interpersonal, organizacional, tecnológico (Chile Valora, 2010).

La ley No. 909 de 23 de septiembre 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública”* reglamentado por el decreto No.770 del 17 de marzo de 2005 *“por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional”*, en el artículo 5° se resumió: *“Competencias laborales y*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 21 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

requisitos para el ejercicio de los empleos. El Gobierno Nacional determinará las competencias y los requisitos de los empleos de los distintos niveles jerárquicos así: Ver el Decreto No 2530 del 2005, ver Decreto No 2772 de 2005.

Ahora bien, en cuanto a la consagración de normas técnicas internacionales que tengan como objetivo definir las competencias laborales y condiciones de aptitud para el desempeño de los trabajadores privados y del Estado tienen entre otras referencias las normas que se encuentran en el CINTERFOR-OIT, emitidas por organismos técnicos internacionales y algunos convenios de la OIT debidamente ratificados por Colombia, ponderados en numerosos fallos de la Corte Constitucional: sentencia SU - 097/17 M.P. Dra. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA y C-005/17 M.P. Dr. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA. La sentencia C-584 de 2015 reiteró lo afirmado por esta Corporación en la C - 619 de 2011, que indicó: “por regla general, cuando se trata de una omisión legislativa relativa, el remedio para la inconstitucionalidad advertida no es la declaratoria de inexequibilidad de la disposición que dejó por fuera de sus efectos jurídicos el elemento que se echa de menos, sino neutralizar dicho efecto contrario a la Constitución mediante la incorporación de un significado ajustado a los mandatos constitucionales”.

En cuanto a la aplicación de normas técnicas internacionales en el ejercicio de la función pública en Colombia, se justifica su uso a nivel local, descrito por medio del artículo 122 de la Constitución Política, el cual prescribe que: “...no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o el reglamento”. Ibídem el artículo 123, señala, que: “...los servidores públicos ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.” Esto significa que cada empleo público, está conformado por unas actividades y tareas claramente asignadas para ser desempeñadas por el titular acorde con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico específico.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 22 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Por otra parte del análisis al artículo 125 de la Constitución Política, emana también que el empleo público debe contener y describir los requisitos mínimos que cumplirá la persona con quien vaya a proveerse el cargo, es decir estableciendo las condiciones fenotípicas (características físicas, comportamentales e intelectuales observables) que debe reunir el candidato para su escogencia tales como: estatura, estado anímico-actitud, masa corporal-aptitud, experiencia, educación, formación continuada, habilidades especiales y naturalmente las competencias exigidas por el cargo; la Corte Constitucional en sentencia C-588/09 Magistrado Ponente Dr. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO *“SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA - Mérito como elemento esencial / Concurso como mecanismo para establecer el mérito/Concurso como regla para regular ingreso y ascenso / Ingreso automático quebranta el derecho a la igualdad”*

De esta manera lo pretendido por la ley con la fijación de requisitos para los empleos públicos es garantizar el cumplimiento de las funciones públicas y la consecución de los fines esenciales del Estado que están regulados en diversas normas sustantivas, verbigracia la Ley No. 872 de 2003 *“Por la cual se crea el Sistema de Gestión de la Calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicio”*, cargos que se han venido clarificando a lo largo del desarrollo constitucional y jurisprudencial como se puede apreciar en sentencia C-826/13 MP. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA *“ADMINISTRACION PUBLICA-Principio de eficacia/ADMINISTRACION PUBLICA-Principio de eficiencia. (...) eficacia constituye una cualidad de la acción administrativa en la que se expresa la vigencia del estado social en el ámbito jurídico-administrativo. Así mismo añade que, en definitiva, la eficacia es la traducción de los deberes constitucionales positivos en que se concreta el valor superior de la igualdad derivado directamente de la nota o atributo de socialidad del Estado. La eficiencia se trata de la máxima racionalidad de la relación costos-beneficios, de manera que la administración pública tiene el deber de maximizar el rendimiento o los resultados, con costos menores, por cuanto los recursos financieros de Hacienda,*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 23 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

que tienden a limitados, deben ser bien planificados por el Estado para que tengan como fin satisfacer las necesidades prioritarias de la comunidad sin el despilfarro del gasto público”.

Así, en desarrollo del mandato constitucional y jurisprudencial señalado en los artículos 123, 124 y 125 de la Constitución Nacional, el legislador expidió inicialmente la Ley No. 27 de 1992, a través de la cual se reguló lo atinente a la conformación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y se reglamentó el sistema de carrera para los servidores públicos de las entidades tanto del nivel nacional como territorial. En referencia a la decisión jurisprudencial está la sentencia C-534/16 M.P. Dra. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA. *Decreto Ley 407 de 1994, “Por el cual se establece el régimen de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (...) el principio de la carrera administrativa cumple el doble objetivo de (i) servir de estándar y método preferente para el ingreso al servicio público, y (ii) conformar una fórmula interpretativa de las reglas que versen sobre el acceso a los cargos del Estado, las cuales deberán comprenderse de manera tal que cumplan con los requisitos y las finalidades de la carrera administrativa, en especial el acceso basado en el mérito de los aspirantes”.*

El tema central, está mejorado en la ley No. 27 de 1992 (*Por la cual se desarrolla el artículo 125 de la Constitución Política, se expiden normas sobre administración de personal al servicio del Estado*), con base en algunos referentes internacionales, se clasificaron los empleos públicos y se asignó a las entidades públicas la competencia de implementar los procesos de selección al igual que se estableció el derecho a la reincorporación e indemnización dependiendo de los grados de incapacidad del servidor público. A este tenor, se establecieron garantías para los limitados físicos y para la maternidad y se consagró un sistema de ingreso extraordinario para los empleados del nivel territorial. En consecuencia la jurisprudencia ha venido clarificando aspectos jurídicos verbi gracia la sentencia C-588 de 2009 donde señaló: *“en efecto, según la jurisprudencia constitucional, todos los empleos de carrera administrativa se encuentran sometidos al principio del mérito y en ese sentido,*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 24 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

aún los específicos de creación legal carecen de identidad propia, es decir, no son autónomos e independientes, puesto que, en realidad, constituyen “una derivación del régimen general de carrera, en cuanto que, debiendo seguir sus principios y postulados básicos, sólo se apartan de éste en aquellos aspectos que pugnan o chocan con la especialidad funcional reconocida a ciertas entidades, justificándose, en estos casos, la expedición de una regulación complementaria más flexible”, pero “manteniendo en todo caso los presupuestos esenciales de la carrera general fijados en la Constitución y desarrollados en la ley general que regula la materia.”

De esta manera, en los procesos de selección de personal del sector público se da aplicación a las reglas y normas técnicas de competencia laboral, análisis de puestos de trabajo, análisis funcionales la práctica de pruebas físicas o psicológicas a los aspirantes cuando la norma y el cargo lo exijan al igual que la realización de los exámenes pre-ocupacionales, ocupacionales y post ocupacionales que se encuentran señalados en los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente el Convenio No 155 de 1981 (*tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo*), sobre seguridad y salud de los trabajadores y la recomendación No. 164 de 1981; además del Protocolo de 2002 relativo al Convenio No. 155 estipuló: *“las obligaciones asumidas con arreglo a los convenios que hayan ratificado, los Estados Miembros deberían remitirse a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo”*

Posteriormente, el legislativo (Congreso de la República) expidió la Ley No. 443 de 1998, derogando la ley No. 27 de 1992 y que se convertiría en el nuevo estatuto de carrera administrativa. Esta ley introdujo reformas a la Comisión Nacional del Servicio Civil creando comisiones departamentales y distritales. Asignó competencias sancionatorias y se prohibió las inscripciones

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 25 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

extraordinarias en el escalafón de carrera. Se precisó también la clasificación de los empleos de libre nombramiento y remoción; se dispuso la unificación de la nomenclatura para los empleos de los diferentes niveles territoriales; se estableció que las modificaciones a las plantas de personal debería estar respaldado por un estudio técnico y por razones del servicio y se hizo precisiones sobre el derecho preferente para la reincorporación por supresión de un empleo de carrera el que podría hacerse efectivo en cualquier entidad y no sólo en la que se laboraba. Sentencia C-746/99 M.P. Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA *“...si la carrera administrativa es la regla general para los servidores públicos, la competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil, sobre las distintas carreras, es también la regla general, y que sólo en virtud de la exclusión que sobre alguna carrera haga la propia Constitución, la Comisión carecerá de competencia.”*

En conclusión, de acuerdo con la jurisprudencia (Corte Constitucional C-588-2009), en el Estado social de derecho, la carrera administrativa constituye un principio constitucional y como tal, una norma jurídica superior de aplicación inmediata que contiene una base axiológica-jurídica de interpretación cuyo desconocimiento vulnera la totalidad del ordenamiento constitucional. *(La tendencia de permanecer con un contenido inalterado y en forma completa no se opone a la necesidad del cambio requerido por la variación histórica de las circunstancias ni a la consecuente actualización de los contenidos superiores del ordenamiento, que bien puede hallar su cauce en una interpretación dinámica o evolutiva de la Constitución escrita).*

De esta forma el régimen de carrera administrativa, tal como lo concibió el Constituyente de 1991 impulsa entonces la realización plena y eficaz de principios como el de igualdad y el de imparcialidad pues se sustenta en la promoción de un sistema de competencia a partir de los méritos, capacitación y específicas calidades de las personas que aspiran a vincularse a la administración pública sólo cumpliendo esos objetivos que se traducen en captar a los mejores y más capaces para el servicio del Estado; sentencia C-535/16 M.P. Dra. MARÍA VICTORIA CALLE

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 26 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

CORREA. *“El ingreso a cargos públicos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.”*

Así, el estado está en capacidad de garantizar la defensa del interés general pues descarta de manera definitiva la inclusión de otros factores de valoración que riñen con la esencia del Estado social de derecho tales como el clientelismo, el favoritismo y el nepotismo, entre otros y en cambio fomenta la eficacia y eficiencia de la gestión pública; *sentencia C-811/14 M.P. Dr. MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO. CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA PENITENCIARIA Y CARCELARIA NACIONAL-Etapas de selección. Esta selección comprende las siguientes etapas: convocatoria, reclutamiento, aplicación de pruebas o instrumentos de selección, conformación de lista de elegibles y período de prueba. Para ser admitido al curso el aspirante debe demostrar que cumple con los requisitos exigidos para el desempeño del empleo que es objeto de la convocatoria. Entre las diversas clases de cursos, los aspirantes a ingresar a cargos en el ramo penitenciario y carcelario deben tomar y aprobar el de formación, que se imparte en la Escuela Penitenciaria Nacional, en su sede central o en sus regionales.*

5.2 NORMATIVIDAD QUE APOYA LA SELECCIÓN POR COMPETENCIAS DEL PERSONAL DENTRO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN EL ESTADO COLOMBIANO

Las competencias laborales como modelo para desarrollar la gestión del talento humano se definen como el conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas relevantes y pertinentes a los empleos y que deben ostentar los servidores públicos que las desempeñen. Por su parte los modelos por competencias buscan alcanzar los objetivos institucionales de las entidades públicas, mejorando el desarrollo personal y la construcción social, económica, política y cultural,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 27 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

promovida por el Estado en el preámbulo de la Constitución Política “(...) *y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana*” permitiendo así que las entidades públicas sean competitivas y que sus funcionarios lleven a cabo su gestión con calidad.

A partir de la ley No. 909 del 23 de septiembre 2004 *(Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones)* con las modificaciones pertinentes como las desarrolladas en el acuerdo No 169 del 01 de marzo de 2012. Por el cual se adiciona el artículo 30 y se modifican los literales a y b del artículo 31 inciso cuarto de párrafo segundo artículo 33 del acuerdo No 168 de 2012 de la CNSC, por medio de la cual se convocó a proceso de selección para proveer por concurso - curso el empleo de Dragoneante del INPEC, convocatoria No. 132 de 2012 de CNSC, se establecieron las normas que regulan el empleo público en Colombia, al igual que la carrera administrativa y la gerencia pública, de tal forma que dentro de esta se determinan los principios de la función pública que son:

- o La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

- o El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la ley.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 28 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

o La ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio de lo que derivan varios criterios básicos:

o La profesionalización de los potenciales humanos al servicio de la administración pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos.

La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad; flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad.

La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión y la capacitación para aumentar los niveles de eficacia.

En la articulación con los diferentes sistemas de definición de competencias y dentro de la legislación interna que desarrolla la función pública y la carrera administrativa, la siguiente matriz presenta la normatividad jurídica que desarrolla el tema de competencias de la siguiente forma: Anexo 1. Normatividad Jurídica para el desarrollo de competencias y el desarrollo jurisprudencial que trae la sentencia C-1175/05 *“DELEGACION DE FUNCIONES ADMINISTRATIVAS- Procedencia/COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-Posibilidad de delegar el conocimiento y decisión de reclamaciones en procesos de selección de personal o ascenso/COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL- Entidades a las que puede delegar el conocimiento y decisión de reclamaciones en procesos de selección.*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 29 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

La delegación para el cumplimiento de funciones administrativas se encuentra prevista como mecanismo específicamente autorizado por la Constitución en el artículo 209, inciso primero, razón ésta por la cual se ajusta a la Carta el artículo 2º del Decreto ley No. 760 de 2005 que aquí se analiza. La delegación para el conocimiento y decisión de las reclamaciones específicas e individuales que se presenten en desarrollo de los procesos de selección de personal que mediante concurso aspire a vincularse a cargos en la administración pública o a ascender dentro de ella, deberá expresarse de manera concreta en el acto de delegación, a fin de evitar equívocos posteriores, sin perjuicio de la posibilidad de reasumir la función delegada por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

RECLAMACIONES POR IRREGULARIDADES EN EL PROCESO DE SELECCION-Imposibilidad de delegar el conocimiento y decisión/RECLAMACIONES POR IRREGULARIDADES EN EL PROCESO DE SELECCION-Comisión Nacional del Servicio Civil como la única competente para conocer y decidir. Cuando la reclamación o queja adquiere una entidad superior, por contener denuncias de irregularidades, en las que se ponen en entredicho no situaciones individuales o particulares, sino el proceso en sí mismo, el conocimiento y la decisión correspondiente no sólo no pueden ser delegados, sino que únicamente la Comisión Nacional del Servicio Civil es la competente para conocer y decidir al respecto, adoptando las medidas pertinentes que la situación amerite, como suspender el proceso, iniciar investigaciones, denunciar ante las autoridades penales o de control los hechos correspondientes, etc.”

5.3 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO, INPEC

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 30 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

De acuerdo con lo reseñado en la página Institucional del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, lo obrante en la doctrina pertinente, se describe:

“El Republicanismo impulsado por Carlos E. Restrepo durante su mandato (1910-1914) fue el resultado de la lucha iniciada por conservadores históricos y liberales moderados durante los gobiernos de la Regeneración. Posteriormente, los efectos de la guerra de los Mil Días, la separación de Panamá y el régimen de Reyes, facilitaron la unión de las agrupaciones políticas en un solo movimiento nacional. Carlos E. Restrepo, líder de la Unión Republicana, intentó introducir las ideas republicanas para formar un Estado moderno, pero su intento fracasó. Este proyecto moderno no pudo superar los obstáculos que le planteaba una sociedad con bases políticas, económicas, sociales y culturales tradicionales profundamente arraigadas.” Tomado de: BRUGMAN Catalina. El fracaso del Republicanismo en Colombia. 1910.1914. En: Historia Crítica número 21. Enero – junio 2001.

Durante la administración del presidente Carlos Eugenio Restrepo (BRUGMAN, , 2001) y mediante la ley No. 35 de 1914 y su Decreto Orgánico No 1557 se crea la Dirección General de Prisiones; reglamentándose como entidad adscrita al entonces Ministerio de Gobierno, en un intento del gobierno crear una institución que administrara las prisiones, mediante un criterio objetivo alejado de las pugnas partidistas entre liberales y conservadores, que utilizaron la prisión como medio de anulación política de los adversarios. Igualmente, esta reforma fue coincidente con la reforma constitucional de 1910, la cual abolió definitivamente la pena de muerte en Colombia.

Posteriormente, el Decreto No. 1422 de 1918 delegó en los Gobernadores de Departamentos, funciones que eran propias de la Dirección General de Prisiones. Después, la Ley No. 30 de 1933 sustituyó la Sección de Prisiones del Ministerio de Gobierno, por el Departamento de Prisiones conformado hasta el año 1940 por tres secciones: directiva, de personal y administrativa.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 31 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Durante el gobierno del presidente Alfonso López Pumarejo, a través del Decreto ley No. 1405 de 1934, se creó el primer “Estatuto de Régimen Penitenciario y Carcelario” del país. Dicho Decreto-ley fue expedido por el Gobierno en ejercicio de las facultades extraordinarias que le confirió la Ley No. 20 de 1933 y obedeciendo a las tendencias de la década de los años treinta, caracterizadas especialmente por las ideas progresistas del partido liberal y por medio de lo que se denominó “la revolución en marcha”.

Esta ley revistió al presidente de la República de facultades extraordinarias para modificar el régimen penitenciario que existía en ese momento. Para esto, se creó una “comisión de asuntos penales y penitenciarios”, compuesta de cuatro miembros designados así: uno por la Cámara de Representantes, uno por el Senado y dos por el Gobierno. Esta comisión se conformó durante dos años y también tuvo un papel muy importante en la historia jurídica del país, ya que se le encargó la elaboración del código penal y del código de procedimiento criminal, además que actuaría como junta asesora del Gobierno sobre reformas en el sistema penitenciario.

Mediante el decreto No. 1405 de 1934 se adecuó la legislación penitenciaria nacional a las formulaciones derivadas de la ideología liberal intervencionista del estado, que hizo del discurso “re-socializante”, fundamentado en el trabajo como una forma legítima de llevar a cabo políticas de tratamiento carcelario sobre la población condenada. De esta manera el artículo No. 29 del decreto No. 1405 de 1934 disponía que el personal del cuerpo carcelario se dividiera en directivo, de administración, agregado y de custodia. Luego a través del Decreto No. 966 de 1937 se adicionaron el personal científico, pedagógico, industrial y el de protección. Además, el decreto No. 1405 estableció que el Ministerio de Gobierno, señalaría el personal de empleados que harían parte del personal carcelario, de acuerdo con las normas prescritas en dicha reglamentación y con las apropiaciones presupuestales previstas para esos servicios.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 32 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Posteriormente en el año de 1.940, pasados solo dos años de la expedición del código de procedimiento penal de 1.938 y casi cuatro del código penal de 1.936, la dirección general de prisiones, se transforma y se convierte en un departamento del Ministerio de Justicia, asumiendo la denominación de "división general de establecimientos de detención, penas y medidas de seguridad" conformada por las secciones de: dirección, secretaría, oficina jurídica, control, técnica, planificación arquitectónica carcelaria y una oficina de patronato. La administración del personal de la división se reglamentó por medio de la resolución No. 1072 de 1.956.

En el año de 1.964, de los 290 artículos que componían el decreto No. 1405, 237 fueron insertados luego, casi en forma literal en el decreto No. 1817 de 1964, que se constituyó en el código penitenciario Colombiano hasta el año 1.993, cuando es sustituido por la ley No. 65 de 1993, en el año 1.992 y mediante decreto No. 2160 se fusiona la dirección general de prisiones con el fondo rotatorio del Ministerio de Justicia y la imprenta nacional y se crea el INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO, INPEC.

La ley No. 65 de 1.993, que establece la naturaleza jurídica y funciones del instituto, deroga las normativas vigentes desde 1.914 y establece las condiciones de incorporación y admisión de los servidores públicos al servicio del INPEC, siendo este y específicamente su escuela de formación las únicas organizaciones en las cuales se forma y entrena personal autorizado por el Estado en la labor de custodia y vigilancia de las prisiones. Así mismo la ley No. 65 de 1.993 permitió la incorporación al instituto de los guardias carcelarios municipales, departamentales y nacionales que estaban bajo la supervisión directa de las diferentes autoridades locales y zonales. Igualmente, esta ley establece las funciones del servidor penitenciario del cuerpo de custodia y vigilancia como medio fundamental en el proceso de resocialización de las que han sido condenadas. Así mismo como elemento fundamental de la custodia y vigilancia de los sindicatos. De la misma forma establece las

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 33 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

funciones y deberes esenciales, las prohibiciones y otros elementos normativos que han de cumplir los funcionarios adscritos al INPEC (Ley No. 65 de 1993).

Fue entonces por medio de la ley No. 65 de 1993, que expide el código penitenciario y carcelario, que se logró la armonización con las nuevas instituciones del Estado creadas por la Constitución Política de 1.991, incorporando el principio de dignidad humana en la ejecución de las sanciones penales y de acuerdo con los principios rectores de la Constitución Política y los tratados Internacionales de protección de Derechos Humanos. También con la creación del Instituto, incorpora el principio de la gestión pública administrativa a través del modelo de carrera administrativa y la función pública como mecanismos constitucionales y legales que regulan la incorporación de los servidores públicos del Instituto. Como una de las principales funciones del Instituto, la que para nuestro trabajo se presenta como la más importante, está la “de Formar, capacitar e instruir al personal administrativo y de custodia” (Artículo 38º ss. de la ley No. 65 de 1.993).

5.4 RÉGIMEN LEGAL DE COMPETENCIAS APLICABLE AL PERSONAL DEL INPEC

A partir de la ley No. 65 de 1.993 y dentro del decreto Ley No. 407 de 1.994 se establece el régimen del personal del instituto donde se determina que el servidor penitenciario del INPEC es empleado público con régimen especial y que “debe comprobar que se poseen las calidades exigidas para su desempeño y la capacidad física para el mismo, así mismo, superar los exámenes médicos y la aptitud psicofísica en la caja nacional de previsión social o su equivalente”.

Ibídem el mencionado decreto, se establecen los deberes, prohibiciones y derechos del empleado público (capítulo III) y las incompatibilidades e inhibiciones, dentro de las cuales se

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 34 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

instituye las limitaciones legales y las que nos interesan en este estudio especialmente las de tipo médico o mental.

Ídem se hace referencia a las situaciones por las que el servidor público puede ser retirado del servicio y en este aspecto llama la atención la puntualización sobre la situación de incapacidad profesional en las que se refiere específicamente a las condiciones en las que se está desempeñando el empleado y el rendimiento demostrado.

Dentro de este decreto Ley el Título III capítulo III, se establece el modelo básico sobre el que se ha de montar el proceso de selección para los empleados del INPEC. El artículo 92 es específico en la necesidad de aplicar pruebas, las que “tienen como finalidad evaluar la capacidad, idoneidad, potencialidades del aspirante y establecer una clasificación de los mismos respecto de las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo” Así lo ha señalado la jurisprudencia Constitucional en sentencia C-108/95 Magistrado Ponente Dr. VLADIMIRO NARANJO MESA: *EMPLEADOS DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO-Reserva de pruebas en proceso de selección. El artículo dispone que las pruebas que se aportan durante el proceso de selección son reservadas y sólo pueden ser conocidas por los empleados responsables del proceso. Cosa distinta es que los resultados pueden ser conocidos por todos los aspirantes. Como no se trata de un proceso disciplinario, sino de un proceso de selección, no encuentra la Corte inexecutable alguna en la norma; se trata de una medida universalmente aceptada en los procesos de selección, y la reserva es apenas un mínimo razonable de autonomía necesaria para la independencia de los seleccionadores y una protección, también, a la intimidad de los aspirantes.*

Lo anterior da cuenta del interés legal por la idoneidad del funcionario del INPEC y de la necesidad de establecer procesos de selección consecuentes con las necesidades y exigencias del

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 35 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

medio en el que se han de desempeñar los servidores públicos. Aunque la ley No. 65 de 1.993 y el decreto Ley No. 407 de 1.994, han sufrido alteraciones y modificaciones en diferentes aspectos, estos conservan en esencia las disposiciones que van orientadas hacia la consecución de servidores penitenciarios que cumplan con los más altos criterios personales y profesionales en el desarrollo de las funciones y responsabilidades de los diferentes cargos dentro del cuerpo de custodia y vigilancia.

Para tal efecto el INPEC estableció en el 2.006 la resolución No. 6334 y con el acuerdo No 168 del 21 de febrero de 2012 La Comisión Nacional del Servicio Civil convoca el proceso de selección para proveer por concurso-curso abierto de méritos el empleo de Dragoneante, código 4114, grado 11 en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, presentado el manual de funciones y de las competencias laborales de los empleados que se encuentran dentro del Instituto especialmente de aquellos que se desempeñan en el Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional para cada cargo se establecen:

- o La identificación del cargo, en el que se determina su categoría, número de cargos dentro de la entidad la subordinación del mismo.
- o El propósito general del cargo.
- o La descripción de las funciones.
- o Los criterios de desempeño, es decir las contribuciones individuales que desde el cargo se deben realizar.
- o Los conocimientos básicos del sistema carcelario, penal y criminalística.
- o Los requisitos para desempeñar sus funciones, detallados en cuanto a estudios, experiencia y requisitos legales, disciplinarios y personales. Las anteriores especificaciones son tomadas en cuenta tanto para la admisión de los nuevos empleados como para el ascenso de los mismos dentro de la carrera penitenciaria.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 36 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Anexo 2: Marco normativo que regula el proceso de incorporación a la carrera administrativa en Colombia y específicamente en el INPEC.

Así, pues, el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, cuenta con un sistema técnico y específico de administración del personal vinculado a esa Institución, con excepción de los cargos que la ley prevé como de libre nombramiento y remoción.

Anexo 3. Normatividad referida a la incorporación del personal del Instituto

De esta forma el INPEC como ente perteneciente al sistema específico de carrera administrativa dada la “singularidad y especialidad de las funciones que cumplen” (ley No. 909 de 2.004 Artículo 4º Numeral 1) contiene regulaciones específicas en cuanto al ingreso, capacitación, ascenso y retiro del personal.

Esta institución es la encargada de realizar los procedimientos de reclutamiento y selección del personal para las entidades nacionales será la Comisión Nacional del Servicio Civil. De tal forma que en 2.005 a partir de los decretos No. 770 y 785 se establecen las funciones y requisitos generales de los diferentes empleados públicos, categorizándolos de acuerdo con sus funciones generales:

o **Nivel directivo:** comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 37 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

o **Nivel asesor:** agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

o **Nivel profesional:** agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

o **Nivel técnico:** comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

o **Nivel asistencial:** comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Dentro de la doctrina establecida en la ley No. 909 de 2.004, y dentro de las exigencias de los decretos No. 770, 785 y que tuvo modificación con el acuerdo No 169 del 01 de marzo de 2.012, se establecen una serie de requisitos generales que deben cumplir los servidores públicos y que son denominadas competencias.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 38 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Para reglamentar estos requisitos, el Departamento Administrativo de la Función Pública define cuales son y cuales se esperan, dependiendo del nivel jerárquico del empleado público, por medio del decreto No. 2539 de 2.005 y acuerdo No 06, junio 2.012 por medio del cual se modificó la convocatoria No. 130 de 2011 adoptando mediante acuerdo No. 160 del 3 de agosto de 2011, para proveer por concurso abierto de méritos de empleos pertenecientes al sistema específico de carrera de la unidad administrativa especial de gestión pensional y contribuciones parafiscales, de la protección social UGPP – y se copila en un único acto administrativo su reglamentación.

Dentro de éste, se establecen las competencias que deben encontrarse dentro del perfil del empleado público, las cuales están determinadas por tres componentes:

- o Requisitos de acuerdo con los decretos No. 770 y 785 de 2.005.
- o Competencias funcionales, es decir las capacidades demostradas del empleado basadas en los conocimientos, la experiencia y los indicadores de eficiencia.
- o Competencias comportamentales, las cuales están determinadas por los resultados de su gestión sobre los demás, así como de características personales que impliquen motivación e iniciativa.

Al mismo tiempo, estas normas establecen una serie de competencias laborales que deben presentar los diferentes empleados de acuerdo con el nivel de responsabilidad establecido para su cargo de acuerdo con la categorización determinada en los decretos No. 770 y 785, las cuales son:

Generales:

- o Orientación a resultados.
- o Orientación al ciudadano y al usuario.
- o Transparencia. Compromiso con la organización.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 39 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Nivel directivo:

- ☐ Liderazgo.
- ☐ Planeación.
- ☐ Toma de decisiones.
- ☐ Dirección y desarrollo de personal.
- ☐ Conocimiento del entorno.

Nivel Asesor:

- ☐ Experticia profesional.
- ☐ Conocimiento del entorno.
- ☐ Construcción de relaciones.
- ☐ Iniciativa.

Nivel Profesional:

- ☐ Aprendizaje continuo.
- ☐ Experticia profesional.
- ☐ Trabajo en equipo y colaboración.
- ☐ Creatividad e innovación.
- ☐ Cuando el empleado en nivel profesional maneje personal se agregan las siguientes:
- ☐ Liderazgo de grupos de trabajo.
- ☐ Toma de decisiones.

Nivel Técnico:

- ☐ Experticia técnica.
- ☐ Trabajo en equipo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 40 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- o Creatividad e innovación.
- o Nivel Asistencial:
- o Manejo de la información.
- o Adaptación al cambio.
- o Disciplina.
- o Relaciones interpersonales.
- o Colaboración.

Como se puede observar estas disposiciones buscan obtener un modelo de servidor público que logre alcanzar metas concretas y oriente su esfuerzo en la consecución de mayores niveles de efectividad y calidad en su trabajo.

De esta forma y como se anotó anteriormente, la particularidad de las funciones de los servidores públicos del INPEC exigen además de las competencias generales una serie de características psicofisiológicas que favorezcan el desempeño dentro de su trabajo diario para tal fin el INPEC estableció dos resoluciones internas: la No. 9260 y la 9259 de diario oficial 2.009 en las que se determina por una parte los exámenes necesarios para los candidatos a ingresar al cuerpo de custodia y vigilancia al igual los que desean ascender dentro del mismo, por otra parte determinar los estados de salud que le impedirían el ingreso o su ascenso. Dentro de las disposiciones de estas resoluciones se establecen los criterios médicos, físicos y psicológicos por los que se considera no apto a un candidato para desarrollar la carrera dentro de la entidad, así como de las enfermedades, padecimientos y condiciones generales por las que se considera rechazar a un candidato.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 41 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5.5 NATURALEZA JURÍDICA DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC Y NORMAS APLICABLES A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y ASCENSOS DENTRO DE LA ENTIDAD

La naturaleza jurídica del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, es la de ser un establecimiento público, de orden nacional, adscrito al Ministerio de Justicia y del Derecho, con personería jurídica y patrimonio independiente y regido bajo los parámetros de la descentralización administrativa específicamente con desconcentración de funciones.

“Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, cabe recordar que la naturaleza jurídica de dicho instituto hace relación a una entidad descentralizada por servicios del orden nacional, de acuerdo con lo establecido en el artículo No.15 de la Ley No. 65 de 1.993 que establece: “Sistema Nacional Penitenciario y Carcelario. El Sistema Nacional Penitenciario y Carcelario está integrado por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, como establecimiento público adscrito al Ministerio de Justicia y del Derecho con personería jurídica, patrimonio independiente y autonomía administrativa...”.

En este orden de ideas, encuentra la Sala que, la entidad demandada pertenece al orden nacional, pero cuenta con personería jurídica, patrimonio propio y es responsable de prestar el servicio de ejecución de las sentencias penales, la detención preventiva, la aplicación de las medidas de seguridad y la reglamentación y control de las penas accesorias, fijadas en el Código Penal, por lo que se le reconoce, como una institución vinculada al orden central, pero descentralizada por servicios. Corte Constitucional Colombiana. (VARGAS, 2.007).

Estas características jurídicas de la entidad, hacen que el Instituto se ajuste a lo preceptuado en el artículo No. 1 del Código Contencioso Administrativo (hoy Ley No. 1437 de 2.011 CPACA), que señala cuales son las “autoridades” públicas, a las cuales se les aplican las normas

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 42 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

relativas a las “actuaciones administrativas”, que tienen por objeto el cumplimiento de los objetivos y funciones del Estado en cuanto a la adecuada prestación de los servicios públicos a su cargo³, a través de las entidades públicas, además de buscar la efectividad de los derechos e intereses de los administrados reconocidos por la ley y que dicho código regula: *“Las normas de esta parte primera del código se aplicarán a los órganos, corporaciones y dependencias de las ramas del Poder Público en todos los órdenes, a las entidades descentralizadas, a la Procuraduría General de la Nación y Ministerio Público, a la Contraloría General de la República y contralorías regionales, a la Corte Electoral y a la Registraduría Nacional del Estado Civil, así como a las entidades privadas, cuando unos y otras cumplan funciones administrativas. Para los efectos de este Código, a todos ellos se les dará el nombre genérico de "autoridades". Los procedimientos administrativos”.*

Es así como las actuaciones administrativas son procedimientos previos requeridos para que la administración pueda adoptar decisiones jurídicas vinculantes (*Sentencia C-640/02. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO-Modo de producción de actos administrativos/PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO-Objetivo principal. A partir de una noción de “procedimiento” que sobrepasa el ámbito de lo estrictamente judicial, el procedimiento administrativo ha sido entendido por la doctrina contemporánea como el modo de producción de los actos administrativos. Su objeto principal es la satisfacción del interés general mediante la adopción de decisiones por parte de quienes ejercen funciones administrativas. La Constitución Política reconoce la existencia de este tipo de procesos en el mundo jurídico, cuando en el artículo 29 prescribe su sujeción a las garantías que conforman la noción de debido proceso).*

³ Constitución Política, artículo No. 123. *“son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.”*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 43 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5.6 ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA

El artículo 1º de la Ley 1437 de 2.011, contempla: finalidad *“proteger y garantizar los derechos y libertades de las personas, la primacía de los intereses generales, la sujeción de las autoridades a la Constitución y demás preceptos del ordenamiento jurídico, el cumplimiento de los fines estatales, el funcionamiento eficiente y democrático de la administración, y la observancia de los deberes del Estado y de los particulares”*. Ibidem el artículo 2o. trae el ámbito de aplicación: *“(…) se aplican a todos los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, a los órganos autónomos e independientes del Estado y a los particulares, cuando cumplan funciones administrativas. A todos ellos se les dará el nombre de autoridades.*

Las disposiciones de esta Parte Primera no se aplicarán en los procedimientos militares o de policía que por su naturaleza requieran decisiones de aplicación inmediata, para evitar o remediar perturbaciones de orden público en los aspectos de defensa nacional, seguridad, tranquilidad, salubridad, y circulación de personas y cosas. Tampoco se aplicarán para ejercer la facultad de libre nombramiento y remoción. Las autoridades sujetarán sus actuaciones a los procedimientos que se establecen en este Código, sin perjuicio de los procedimientos regulados en leyes especiales. En lo no previsto en los mismos se aplicarán las disposiciones de este Código”.

Las actuaciones administrativas son procedimientos que deben atender a los principios de la función pública y para el caso de la vinculación de servidores públicos, estas deben atender a los principios de la carrera administrativa del Estado ya mencionados dentro del presente documento. Por otra parte, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso administrativo señala los principios generales a los que se debe ceñir la actuación administrativa. En forma puntual son:

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 44 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

debido proceso⁴, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad, entre otros que trae contemplados en el artículo 3 de la referida Ley No. 1437 de 2.011.

“PRINCIPIOS. Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la parte primera de este código y en las leyes especiales”. Esto con el fin de asegurar la garantía constitucional del debido proceso y del ejercicio de la función pública que debe acompañar a todas las actividades del Estado.

Ahora bien, con respecto a lo anterior, el artículo 29 de la Constitución Política: *“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho. Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso”*.

⁴ Sentencia C-610/12. DERECHO FUNDAMENTAL AL DEBIDO PROCESO-Elementos/DERECHO FUNDAMENTAL AL DEBIDO PROCESO-Diferencias que existen entre uno y otro procedimiento, derivadas de las distintas finalidades que persiguen. Si bien la jurisprudencia constitucional ha establecido que las garantías mínimas propias del derecho fundamental al debido proceso son aplicables al procedimiento administrativo, y deben ser aseguradas durante su desarrollo a fin de garantizar el equilibrio entre los sujetos que resultan involucrados en una decisión administrativa, también ha advertido sobre las importantes diferencias que existen entre uno y otro procedimiento, derivadas de las distintas finalidades que persiguen. En este sentido ha indicado que “Mientras el primero busca la resolución de conflictos de orden jurídico, o la defensa de la supremacía constitucional o del principio de legalidad, el segundo tiene por objeto el cumplimiento de la función administrativa en beneficio del interés general.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 45 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Establece la garantía del debido proceso, que consiste básicamente en que las actuaciones de las entidades públicas deben ajustarse a unas reglas de juego claras y fijas, que no pueden ser desconocidas en ningún momento. Esta garantía constitucional, se aplica tanto a las actuaciones administrativas como a las actuaciones judiciales, debiendo entonces estar ajustadas, tanto unas como otras, a los postulados de las formas propias de cada juicio en cuanto al procedimiento aplicable que no es más que el agotamiento estricto de los pasos o etapas reglamentadas que establece la ley dentro del respectivo procedimiento y del derecho a la defensa, además de los postulados de la buena fe, que consiste en que todas las actuaciones de los particulares y de los funcionarios públicos se ajustan a una presunción de buena fe.

Por lo general las actuaciones administrativas se documentan a través de la formación de expedientes, al cual se le anexan documentos y pruebas que sirven de sustento para tomar decisiones posteriores. Todo lo anterior nos conduce directamente al tema que es objeto del presente estudio y es el de la carrera penitenciaria, la cual es administrada por Instituto Nacional Penitenciario y carcelario INPEC.

En efecto, al procedimiento de selección y vinculación de los servidores públicos del INPEC, se aplican los principios y lineamientos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA Ley No. 1437 de 2.011) en cuanto a las actuaciones administrativas que adelantan las autoridades públicas y que en el caso concreto de la carrera penitenciaria culmina con un acto administrativo denominado resolución de nombramiento, que no es más que una declaración de voluntad de la administración pública del Estado, tendiente a crear, extinguir, o modificar relaciones o situaciones jurídicas y que pueden ser de carácter general, o particular. *“...son las manifestaciones de voluntad de la administración tendientes a modificar el ordenamiento jurídico, es decir, a producir efectos jurídicos.*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 46 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Por ejemplo, un decreto del presidente de la República, una resolución de un ministro, una ordenanza departamental, un acuerdo municipal. Por otra parte, hay actos administrativos que no son manifestaciones de voluntad de la administración formal sino de otra rama del poder. Es decir, que a veces las autoridades legislativas y jurisdiccionales también pueden dictar actos administrativos, lo mismo que los demás organismos públicos que no hacen parte propiamente de las ramas tradicionales del poder, como es el caso de la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República, las Contralorías Regionales, el Consejo Nacional Electoral y la Registraduría Nacional”

5.7 ACTO ADMINISTRATIVO

La ley No. 1437 de 2.011 en el artículo 88 está referida a la “presunción de legalidad del acto administrativo. Los actos administrativos se presumen legales mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. Cuando fueren suspendidos, no podrán ejecutarse hasta tanto se resuelva definitivamente sobre su legalidad o se levante dicha medida cautelar”. El acto administrativo a cualquier manifestación de voluntad para producir efectos jurídicos, que se dicte en ejercicio de la función administrativa, por cualquier órgano del Estado e incluso por los particulares. *Radicación número: 05001-23-31-000-1995-00424-01(16503) Consejera ponente: RUTH STELLA CORREA PALACIO. ACTO ADMINISTRATIVO - Presunción de legalidad.*

El resultado del agotamiento de los procedimientos establecidos en las actuaciones administrativas es el proferimiento de un acto administrativo definitivo, que, para el caso de la carrera penitenciaria, es una resolución de nombramiento, la cual, se reitera, se adopta una vez se han superado todos los pasos (procedimiento) descritos en la actuación administrativa que rige la

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 47 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

vinculación de los funcionarios públicos que harán parte del régimen de carrera penitenciaria del INPEC.

De esta forma, la actuación administrativa de selección del personal del cuerpo de custodia y vigilancia en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario se compone de las etapas de convocatoria, reclutamiento, aplicación de pruebas o instrumentos de selección conformación de lista de elegibles y el período de prueba. Para llevar a cabo cada una de estas etapas es posible que haya que recurrir a algunos actos administrativos llamados de trámite, como en el caso del acto administrativo que invita a la convocatoria para los cursos de formación del personal del cuerpo de custodia y vigilancia.

La condición de empleado público del INPEC se adquiere una vez que el candidato ha cumplido con todos los requisitos exigidos por la entidad en las diferentes etapas establecidas en la actuación administrativa de selección para ocupar el cargo y además ha aprobado satisfactoriamente las pruebas de admisión al curso y ha recibido una calificación satisfactoria después de superado el periodo de prueba. *Sentencia C-048/97. ESTABILIDAD EN CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA-Excepciones/CARRERA ADMINISTRATIVA-Excepciones a la inamovilidad. La estabilidad relativa de los empleados de carrera no puede oponerse a la posibilidad de consagrar causales de separación en aquellos casos previstos en la ley, que constituyan razón suficiente que justifique la adopción de la medida.*

La Constitución establece por ello, las excepciones al régimen de carrera administrativa y a la estabilidad en sus cargos, al señalar que “el retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley”. Cuando dadas las funciones inherentes a determinados cargos y teniendo en cuenta el grado de confianza de los mismos, diferentes a los que ordinariamente corresponden a

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 48 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

cualquier servidor público resulta claramente razonable la posibilidad de establecer excepciones a la inamovilidad de algunos empleados de carrera administrativa, en determinadas dependencias de la administración pública, a fin de asegurar el cumplimiento de la función administrativa.

5.7.1 Requisitos de los actos administrativos

Los requisitos que debe contener cualquier acto administrativo ya sea definitivo o de trámite para predicar su validez y su eficacia dentro de un ordenamiento jurídico son básicamente los siguientes: un órgano competente que en este caso es la entidad pública representada en el Instituto Nacional Penitenciario, INPEC.

En segundo lugar, se requiere que haya una motivación que obedezca a la necesidad de prestación del servicio público de acuerdo con la ley. Esto se asimila a una causa y a un objeto lícito. En cuanto a la causa lícita, es aquella que justifique la necesidad de la existencia del servicio público de vigilancia y custodia dentro del Instituto.

Por su parte, el objeto se enfoca al servicio público prestado por la entidad y que busca satisfacer la actuación administrativa. En el caso de la carrera penitenciaria, es la de cubrir una serie de cargos pertenecientes al cuerpo de custodia y vigilancia con unos potenciales aspirantes que deben cumplir con algunos requisitos pre establecidos previamente para el correcto desempeño de las funciones del cargo y que se encuentran en los perfiles de cargo.

En tercer lugar, se requiere que el acto administrativo haya agotado un procedimiento (actuación administrativa) establecido en la ley y que se agoten en debida forma todos y cada uno de los pasos señalados en él, para que de esa forma se pueda predicar su validez. Para el

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 49 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

agotamiento del procedimiento que conduzca a un acto administrativo definitivo a su vez se deben proferir algunos actos administrativos de trámite que respaldan a su vez la legalidad y legitimidad del procedimiento como en el caso del acto administrativo que contiene la convocatoria de aspirantes a los cursos de formación del personal del cuerpo de custodia y vigilancia del Instituto respaldados en documentos técnicos, reglamentos o la ley.

Por ello la razón de ser de la elaboración de un documento técnico que contenga un estudio de los perfiles de los cargos requeridos por la entidad para cumplir con el objetivo institucional de la prestación de un servicio público de custodia y vigilancia ya que la legalidad y la legitimidad del trámite administrativo del proceso de selección, así como la legalidad y legitimidad de los nombramientos definitivos en la carrera penitenciaria dependen del respaldo técnico sobre el cual se elaboraron los perfiles de los cargos requeridos por la entidad, al igual que los profesiogramas que permiten sustentar la idoneidad y capacidades físicas y mentales de los aspirantes al ingreso a la carrera penitenciaria.

De esta manera el documento que contiene los perfiles de los cargos requeridos para el personal del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC fue elaborado a partir de información obtenida de fuentes primarias y de observaciones directas de campo en diferentes centros penitenciarios y carcelarios, lo cual permitió respaldar fáctica y técnicamente el diseño de los perfiles de los diferentes cargos requeridos al igual que los profesiogramas asociados a dichos perfiles los cuales fueron elaborados para especialmente satisfacer las necesidades del servicio al cual será sometido el personal del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC.

Igualmente, el documento sirve como referente y respaldo para iniciar la actuación administrativa de selección de personal a través de la convocatoria a curso de formación y además es el respaldo que fundamentará válidamente un acto administrativo de selección (*RATIO*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 50 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

DECIDENDI EN SENTENCIAS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL-Fuerza y valor de precedente/SENTENCIAS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL-Carácter obligatorio. En sentencia C-539/11 se reiteró la regla sobre el valor normativo del precedente jurisprudencial de los jueces en Colombia, consistente en que, si bien los precedentes de las Altas Cortes son obligatorios para los jueces de instancia y aún para ellos mismos, los precedentes en materia de interpretación de derechos fundamentales emanados de la Corte Constitucional tienen un valor preponderante y deben ser seguidos por los demás tribunales y jueces del país. En esta medida dicho precedente constituye una fuente obligatoria de derecho).

5.8 NATURALEZA JURÍDICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL INPEC

El decreto Ley No. 407 de 1994 que es expedido a su vez por el Presidente de la República de Colombia, con fundamento en el ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por el artículo 172 de la Ley No. 65 de 1.993, entra a regular el régimen del personal que presta sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y el régimen de las prestaciones sociales de los servidores públicos al servicio del Instituto, a quienes el artículo 7 y subsiguientes del mencionado decreto califica como empleados públicos con régimen especial; ley No. 443 del 11 de junio de 1.998 “por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones”; ley No. 790 del 27 de diciembre de 2.002 “disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública”.

Otras regulaciones normativas se tiene el decreto No. 2160 del 30 de diciembre de 1.992, que le dio estatus jurídico al INPEC; el acuerdo No. 002 del 24 de febrero de 2.010 “por el cual se adopta el estatuto interno del INPEC, los decretos No. 270 y 271 del 29 de enero de 2.010 “aprobación de la modificación de la estructura y determinación de funciones de sus dependencias,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 51 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

planta de personal del INPEC”; la resolución No. 6349 del 19 de diciembre de 2.016 “por la cual se expide el reglamento general de los establecimientos de reclusión del INPEC”; la resolución No. 5557 de 11 de diciembre de 2.012 “por la cual se desarrolla la estructura orgánica y funciones de las direcciones regionales del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC)”;

la resolución No. 2122 del 15 de junio de 2.012 “por la cual se desarrolla la estructura orgánica y se determinan los grupos de trabajo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC)”;

manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal del instituto nacional penitenciario y carcelario INPEC y las respectivas modificaciones.

La resolución No. 952 del 29 de enero de 2.010 “aprobación del manual específico de funciones y competencias laborales del INPEC”; la resolución No. 7093 del 16 de junio de 2.010 “adición parcial del manual específico de funciones y competencias laborales del INPEC”; la resolución No. 6181 del 20 de mayo de 2.010 "aclaración y modificación parcial del manual específico de funciones y competencias laborales del INPEC"; el decreto No. 4151 del 03 de noviembre de 2.011 “Por el cual se modifica la estructura del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y se dictan otras disposiciones”; la resolución No. 5979 del 30 de diciembre de 2.011 “modificación a nivel directivo y asesor del manual específico de funciones y competencias laborales del INPEC”; la resolución No. 571 del 07 de marzo de 2.013 “ajuste del manual específico de funciones y competencias laborales del INPEC”; la resolución No. 1457 del 05 de mayo de 2.015 “manual específico de funciones y competencias laborales del INPEC”; la resolución No. 3467 del 29 de octubre de 2.013 “«Por medio de la cual se modifica la resolución No. 00952 del 29 de enero de 2.010, la cual establece el manual de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC en lo relacionado con los empleos del cuerpo de custodia y vigilancia.”; la resolución No. 1778 del 24 de julio de 2.013 “modificación parcial del manual de funciones y competencias laborales”; la resolución No. 2653 del 09 de septiembre de 2.003 “modificación parcial del manual de funciones y competencias laborales”.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 52 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

La Comisión Nacional del Servicio Civil, convoca el proceso de selección para proveer por concurso-curso abierto de méritos el empleo de Dragoneante, código 4114, grado 11 en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

CONVOCATORIA No. 335 y 336 DE 2.016 CONCURSO – CURSO DE ASCENSO AL RÉGIMEN DE LA CARRERA PENITENCIARIA Y CARCELARIA DEL INPEC (acuerdo No. 563 del 14 de enero de 2.016, resolución No. 005657 del 24 de diciembre de 2.015, profesiograma dragoneante y ascensos, perfil dragoneante).

Con respecto a lo anterior, el artículo 9 del estatuto de personal señala que para el caso del INPEC, se debe entender por “empleo”, el conjunto de “funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades señaladas por la Constitución, la ley, el reglamento o las asignadas por autoridad competente, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública y que deben ser atendidas por una persona natural. De esta manera, el decreto Ley No. 407 de 1.994, aclara igualmente, que el servidor público es la persona nombrada para ejercer un empleo y que ha tomado posesión del mismo, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública, donde vale la pena hacer claridad que debemos referirnos a servidor público en el término general como el todo y empleado penitenciario en la especificidad y no referir como funcionario, artículo 125 de la Ley No. 270 de 1.996.

De los servidores de la rama judicial según la naturaleza de sus funciones “tienen la calidad de funcionarios los Magistrados de las Corporaciones Judiciales, los Jueces de la República y los Fiscales. Son empleados las demás personas que ocupen cargos en las Corporaciones y Despachos Judiciales y en los órganos y entidades administrativas de la Rama Judicial. La

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 53 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

administración de justicia es un servicio público esencial, resulta errónea la alusión, salvo que se esté hablando de Magistrados, Jueces y/o Fiscales”.

Con esta precisión el documento técnico que contiene los perfiles de cargos y los profesiogramas cumple con la definición legal del empleo que señala el decreto Ley No. 407 de 1.994 y Acuerdo No. 168 del 21 de febrero de 2.012 ya que por medio de los perfiles de cargo se están estableciendo ante todo funciones, responsabilidades que son las que van a definir el perfil del candidato y que obedecen a lo establecido en los artículos 122 y 123 de la Constitución Nacional.

A su vez los empleos que puede proveer el INPEC pueden ser de libre nombramiento y remoción y de carrera. Los empleos de libre nombramiento y remoción, son aquellos cuya designación es llevada a cabo por el servidor público con facultad nominadora en forma ordinaria y como su nombre lo indica una vez nombrados pueden ser removidos o sustituidos en cualquier momento y se determinó jurisprudencialmente en sentencia C-192/17 “*INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO-Regulación normativa/REGIMEN DE PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC-Regulación normativa/INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC-Regulación normativa de la estructura orgánica, nomenclatura y manual de funciones/REGIMEN DE PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC-Exclusión del nivel ejecutivo desapareciendo las denominaciones Jefe de Unidad y Jefe de Sección*”.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, se encuentran expresamente señalados en el artículo 10° del Decreto Ley No. 407 de 1.994, e incluyen los siguientes: Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, secretario general (hoy director de custodia y vigilancia), subdirectores, jefes de oficina, asesores, directores regionales, jefes de división, directores y subdirectores de establecimientos carcelarios y los demás empleos de jefe de unidad

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 54 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

que tengan una jerarquía superior a jefe de sección y los de tiempo parcial, entendiéndose por tales aquellos que tienen una jornada diaria inferior a cuatro (4) horas. Son de carrera los demás empleos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC.

Por su parte, la carrera penitenciaria y carcelaria, que es definida como un “sistema técnico” de administración de personal, que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer a todos los colombianos igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público prestado por el instituto, además de brindar la capacitación y promover la estabilidad en sus empleos. Igualmente, conforme a lo establecido en el decreto Ley No. 407 de 1.994 se prevé la posibilidad de ascender en la carrera.

A su vez, el personal de carrera vinculado al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, se clasifica en dos (2) categorías, las cuales se denominan de la siguiente forma:

- o Personal administrativo.
- o Personal del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional.

Para alcanzar sus objetivos, el sistema administrativo de carrera consagrado en la Ley No. 65 de 1.993 y en el decreto Ley No. 407 de 1.994, establecen los mecanismos de ingreso, permanencia y ascenso en los empleos que provee del Instituto, por lo cual el personal que preste sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, solo podrá pertenecer a la carrera penitenciaria, previo el cumplimiento de los respectivos requisitos generales y especiales para ello.

De esta forma, los empleos de carrera serán designados por medio de concurso previo para el personal administrativo, o por medio de curso previa selección para el personal del cuerpo de

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 55 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria. Dentro de estas dos modalidades se puede llevar a cabo la vinculación de los dos tipos de empleados por nombramiento en período de prueba, o por ascenso.

Cualquiera que sea la naturaleza del empleo a proveer, se requiere para ejercerlo en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC lo siguiente:

- o Comprobar que se poseen las calidades exigidas para su desempeño y la capacidad física para el mismo.
- o Aceptar por escrito el nombramiento en los diez (10) días siguientes a la notificación.
- o Tener definida la situación militar.
- o Poseer certificado judicial y de policía donde se acredite que su titular no registra antecedentes judiciales o de policía.
- o Acreditar certificado de antecedentes disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación.
- o Ser nombrado por autoridad competente.
- o Declarar bajo juramento el monto de sus bienes y rentas.
- o Tomar posesión y prestar juramento de cumplir la Constitución, las leyes y las funciones del empleo.
- o Superar los exámenes médicos y la aptitud psicofísica en la caja nacional de previsión social o su equivalente.

Hasta este momento es claro que los perfiles de cargo elaborados dentro del presente estudio cumplen con lo establecido en la norma especialmente en el sentido de establecer las calidades exigidas para el desempeño en las funciones del cargo y el establecimiento de las capacidades físicas exigidas para el mismo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 56 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Igualmente, el decreto Ley No. 407 de 1.994, establece una serie de circunstancias especiales que tienen en cuenta las condiciones personales de los candidatos aspirantes a ser seleccionados al curso de formación y algunas circunstancias especiales que concurren en la persona al momento de aspirar al cargo. De esta forma se establecen las llamadas inhabilidades e incompatibilidades.

Dentro de las inhabilidades específicas para ocupar un empleo en el INPEC, la norma establece en el numeral 3° del artículo 20 del mencionado Decreto Ley No. 407 de 1.994, las siguientes: los sordos, los mudos, los ciegos y quienes padezcan cualquier afección física o mental que comprometa la capacidad necesaria para el debido desempeño del cargo, no podrán prestar sus servicios en el cuerpo de custodia y vigilancia penitenciario y carcelaria nacional. Haber sido condenado por delito sancionado con pena privativa de la libertad, dentro de los diez (10) años anteriores, excepto cuando se trate de delitos políticos o culposos.

Hallarse en interdicción judicial, inhabilitado por una sanción administrativa o penal, según las equivalencias establecidas en este Estatuto, suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de éste. En este sentido los perfiles de cargo elaborados en el presente documento establecen otras condiciones que pueden considerarse inhabilitantes para los aspirantes a la convocatoria al curso de formación de los miembros del cuerpo de vigilancia y custodia, las cuales son producto del estudio en campo y de observaciones directas en los sitios de trabajo.

De esta manera la elaboración de los perfiles del cargo a partir de las funciones derivadas del servicio de custodia y vigilancia, se convierte en un referente obligado al momento de llevar a cabo la convocatoria para la selección de los aspirantes a llevar a cabo el curso de formación ya que al momento de la apertura de dicha actuación administrativa se publicarán las funciones contenidas

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 57 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

en el perfil del cargo y derivadas de ellas el perfil de los candidatos y los requisitos objetivos y subjetivos requeridos para el ejercicio del cargo.

A partir de esta consideración, el acto administrativo que convoque al curso de formación para los aspirantes seleccionados, deberá necesariamente tener como referencia obligada en su motivación y justificación los criterios que se tuvieron en cuenta al momento del diseño del perfil del cargo, o cargos, elaborado previamente ya que allí se establecieron los requisitos físicos, psicológicos y de competencias que deberían cumplir los candidatos inscritos al proceso de selección y porque dentro de la actuación procedimental administrativa de selección de aspirantes, se debieron haber verificado todos y cada uno de los requisitos fijados previamente en los perfiles de cargo diseñados especialmente para la entidad.

De esta forma el documento técnico se convierte en un verdadero instrumento de referencia para todos los procesos de selección de personal convocado para llegar a ser parte del curso de formación del cuerpo de custodia y vigilancia del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

5.9 EL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA DEL INPEC

La actividad relacionada con la guardia de prisiones está catalogada por la Organización Internacional del Trabajo como actividad laboral a través de la actualización llevada a cabo por la Oficina Internacional del Trabajo con sede en Ginebra Suiza en 2007 y dentro de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) ubicándola en el grupo 5: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 58 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

La CIUO, además de la creación de un subgrupo principal separado para los trabajadores de los servicios personales, se subdividió el subgrupo principal 51, trabajadores de los servicios personales y de los servicios de protección y seguridad, de la CIUO-88 (Código 5413), para crear subgrupos principales separados para trabajadores de los servicios personales y para el personal de los servicios de protección, dentro de los cuales se encuentra la guardia penitenciaria.

En cuanto al cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional, este cumple un servicio público de los denominados “esenciales” a cargo del Estado, cuya misión es la de mantener y garantizar el orden, la seguridad, la disciplina y los programas de resocialización en los centros de reclusión⁵. Igualmente tiene como misión la custodia y vigilancia de los internos en los diferentes establecimientos carcelarios, la protección de sus derechos fundamentales y otras garantías consagradas en la Constitución Política y en pactos, tratados y convenios internacionales de Derechos Humanos, suscritos y ratificados por Colombia y en general asegurar el normal desarrollo de las actividades en los centros de reclusión.

En Sentencia C - 067/03, la Corte Constitucional señaló que a toda esta actuación de integración de normas internacionales se le denominó BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD y la Corporación definió entonces el bloque de constitucionalidad como aquella unidad jurídica compuesta por: (...) *normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto*

⁵ La sentencia C-432/96, en la que la Corte sintetizó esquemáticamente los distintos criterios jurisprudenciales sobre este tema, así: “- El derecho a la huelga no es un derecho fundamental, puesto que para su ejercicio requiere de reglamentación legal. “- Sólo puede ejercerse legítimamente el derecho a la huelga cuando se respetan los cauces señalados por el legislador. “- El derecho a la huelga puede ser objeto de tutela cuando se encuentra en conexión íntima con los derechos al trabajo y a la libre asociación sindical, derechos que sí ostentan el carácter de fundamentales.”- El derecho a la huelga solamente puede excluirse en el caso de los servicios públicos esenciales, cuya determinación corresponde de manera exclusiva al legislador, o los señalados como tales por el Constituyente, de acuerdo con la interpretación realizada acerca del contenido de las normas constitucionales vigentes. “- El derecho a la huelga puede ser restringido por el legislador para proteger el interés general y los derechos de los demás. “- El derecho a la huelga también puede ser restringido por el legislador cuando de su ejercicio se deriva la alteración del orden público. “De acuerdo con estos parámetros, puede afirmarse que, según la Constitución, el derecho de huelga está restringido de dos formas: “a. Está prohibido su ejercicio en los servicios públicos esenciales que determine el legislador y, obviamente en los señalados como tales por el Constituyente, de acuerdo con la interpretación realizada acerca del contenido de las normas constitucionales vigentes. “b. En los demás casos, su ejercicio debe ceñirse a la reglamentación que de él haga el legislador. (Sentencia C-122/12)

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 59 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución. Son pues verdaderos principios y reglas de valor constitucional, esto es, son normas situadas en el nivel constitucional, a pesar de que puedan a veces contener mecanismos de reforma diversos al de las normas del articulado constitucional strictu sensu.”

Dado el rango constitucional que les confiere la carta, las disposiciones que integran el bloque superior cumplen la cuádruple finalidad que les asigna Bobbio, a saber, servir de i) regla de interpretación respecto de las dudas que puedan suscitarse al momento de su aplicación; ii) la de integrar la normatividad cuando no exista norma directamente aplicable al caso; iii) la de orientar las funciones del operador jurídico, y iv) la de limitar la validez de las regulaciones subordinadas. (...) Frente a un vacío legal es posible dar aplicación directa a las normas del bloque de constitucionalidad, sin que por ello se entienda que su aplicación es innecesaria cuando dicho vacío no existe.

De acuerdo con el Decreto Ley No. 407 de 1.994, la actividad del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional está regulada por leyes, decretos, reglamentos y disposiciones especiales que le imponen la naturaleza de una profesión. Al convertirse en un referente técnico obligado, el documento se convierte en parte de las mencionadas disposiciones especiales ya que en efecto establece los requisitos profesionales requeridos para el ejercicio de la actividad relacionada con el servicio público de custodia y vigilancia penitenciaria.

La necesidad de mejorar las habilidades en el campo de la investigación criminalística para los servidores públicos verbi gracia los que ejercen funciones especiales de policía judicial en los ERON, determinó que la Dirección de la Escuela de Formación del INPEC, incluyera en la programación de actividades académicas la realización del curso de especialización en análisis y

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 60 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

procesamiento del lugar de los hechos para personal del cuerpo de custodia y vigilancia que labora en los establecimientos de reclusión del orden nacional como integrantes de las unidades de policía judicial, con el fin apoyar de manera eficiente la administración de justicia como lo exige el nuevo sistema penal acusatorio.

La apuesta por una nueva institucionalidad en el país promovida por la Constitución de 1.991 y la necesidad de modernizar el sistema carcelario colombiano de cara al siglo XXI, dieron como resultado tras un proceso de asesoría y de estudio de la problemática, que el 30 de diciembre de 1.992 la Dirección General de Prisiones se trasformara en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC mediante decreto No. 2160 de 1.992. Esto posteriormente fue complementado por el decreto No. 1242 del 20 de julio de 1.993, cuyo objetivo fundamental gira en torno a la función readaptadora para minimizar la crisis carcelaria e impulsar una política penitenciaria resocializadora que determine cambios actitudinales a partir de los aspectos jurídicos, médicos, sociales, psicológicos, espirituales, laborales, educativos, deportivos y laborales.

Por otra parte, el decreto No. 2160 de 1.992 establece como objetivos del INPEC: *“La ejecución y desarrollo de la Política Carcelaria y Penitenciaria bajo los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional; hacer cumplir las medidas de aseguramiento, las penas privativas de la libertad y las medidas de seguridad establecidas por autoridades judiciales; el diseño y la ejecución de programas para los reclusos en: resocialización, rehabilitación y reinserción a la sociedad; así como también, el diseño y establecimiento de mecanismos necesarios de control para dichos programas”*.

El mismo decreto establece como función del instituto: “organizar y administrar el sistema nacional de información carcelaria y penitenciaria”. Tras el devenir histórico de la evolución penitenciaria y carcelaria en Colombia uno de los pasos definitivos en la organización de la nueva

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 61 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

estructura orgánica fue la sanción de la Ley 65 de fecha 19 de agosto de 1.993, que implementó el nuevo código penitenciario y carcelario permitiendo actualizar, modernizar y humanizar los procedimientos y disposiciones del decreto No. 1817/64 y sus normas complementarias.

Dentro de este contexto normativo el INPEC, desde el año 2.000 se ha familiarizado con los sistemas de gestión de la calidad partiendo esta labor con la aplicación de los estándares internacionales bajo la norma NTC ISO 9002/94 “programa de mejoramiento del sistema, que contempló, entre otros objetivos específicos: implementar un sistema de aseguramiento de la calidad”. Con la modificación del mapa de procesos, teniendo en cuenta la restructuración del instituto efectuada mediante los Decretos No. 270 y 271 de 29 de enero de 2.010 como consecuencia se realizó el plan estratégico institucional dentro de sus objetivos contempla:

- o Desde la perspectiva del aprendizaje e innovación, la implementación de las TICs, la adopción de la innovación como fundamento de la gestión institucional y la gestión del conocimiento.
- o Desde la perspectiva de procesos el desarrollo de un sistema de información gerencial que oriente la toma de decisiones y la coordinación institucional, e igualmente la adopción de un Sistema Integral de Gestión.
- o Desde la perspectiva de Recursos, todo en cuanto a gestión.
- o Desde la perspectiva de clientes, el fortalecimiento del liderazgo institucional en la efectiva administración del sistema penitenciario y todas las garantías que deben ser consideradas con el interno, su familia, la sociedad y el mismo Estados e inicia el proyecto SISIPEC (sistematización del sistema penitenciario y carcelario) el cual tiene los objetivos estructurales, esto significa actualización de tecnología para llegar a los 142 establecimientos. Los integrantes del cuerpo de custodia y vigilancia, personal administrativo, al igual que los grupos especiales de reseña, policía judicial, caninos, han

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 62 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

venido realizando incorporaciones de las huellas de cada interno al sistema, con la aplicación del componente biométrico a las visitas de los internos, ya que esto se controla mediante el módulo de visitas de SISIPPEC, tornándose en un gran adelanto tecnológico.

5.9.1 INGRESO AL SERVICIO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA – REQUISITOS

Para ingresar al cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional, el decreto Ley No. 407 1.994, en el artículo 119, requiere acreditar entre otros los siguientes requisitos:

- o Ser colombiano.
- o Tener más de dieciocho años y menos de veinticinco de edad⁶, ~~al momento de su nombramiento.~~ “inexequible” (Razones de la decisión. (i) El régimen especial de carrera del personal de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional, por el servicio público esencial que presta, por las funciones que cumple y por ser un organismo armado, integrado por personal uniformado, jerarquizado, con un régimen y disciplina especiales, se enmarca en las excepciones a la prohibición prevista, a modo de regla, por el artículo 2 de la Ley 931 de 2004. (ii) Exigir de un aspirante que ha superado el proceso de selección previsto en un régimen de carrera especial, tener entre 18 y 25 años al momento de su nombramiento, cuando este requisito ya se ha verificado en un momento anterior de dicho proceso, vulnera el principio de la carrera administrativa y constituye una discriminación injustificada. Sentencia C-811/14 (Bogotá D.C., 5 de noviembre de 2014) M.P. Mauricio

⁶ REQUISITOS PARA EL CARGO DE DRAGONEANTE DEL INPEC- El requisito de tener menos de 25 años de edad solo es razonable como condición de ingreso al Cuerpo de Vigilancia del INPEC si el participante conoce plenamente el tiempo que tardará el proceso de selección. EDAD-Factor que fija límites para acceder a determinadas actividades. El límite de la edad máxima solo es razonable si el participante conoce plenamente el tiempo que tardará el proceso de selección, y si la Comisión se ciñe estrictamente a un cronograma previamente definido y conocido por todos los aspirantes. Exigirle al interesado mantener la edad incluso hasta la firmeza de la lista de elegibles agrava la situación, pues su situación no depende solamente de la definición cronológica de las fases del concurso, sino de la eventual presentación de recursos o iniciación de controversias judiciales por parte de los demás aspirantes, y el tiempo que dure la administración o los jueces en su solución “Sentencia T-722/14”.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 63 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

González Cuervo, exigencia de acreditar edad requerida para ingresar a cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional al momento del nombramiento-Derecho fundamental a acceder al desempeño de cargos y funciones públicas, no se vulnera por la existencia de una edad límite, sino por la fijación de un momento o hito en el cual se verifica este requisito. Ser soltero y permanecer como tal durante el curso (Este numeral fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional en la Sentencia C-099 de 2.007):“CARRERA PENITENCIARIA Y CARCELARIA-Ingreso/CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA PENITENCIARIA Y CARCELARIA NACIONAL Ingreso/CURSO PARA INGRESAR AL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA PENITENCIARIA Y CARCELARIA NACIONAL-Requisito de ser soltero y permanecer como tal durante el curso es inconstitucional: Con el establecimiento del requisito de ser soltero y permanecer como tal durante el curso de formación para ingresar al Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional el Legislador desbordó claramente la potestad de configuración en materia de determinación de condiciones para acceder a la función pública que si bien es amplia no tiene carácter ilimitado y particularmente debe respetar el núcleo esencial de los derechos fundamentales de las personas. En el presente caso se está sin duda en presencia de una ilegítima limitación de la autonomía de los aspirantes a ingresar al Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, al condicionarse la posibilidad de ingreso al hecho de no estar casados y de permanecer como tales durante el curso de formación. Los derechos a la igualdad de acceso a los cargos públicos, a la libertad de escoger profesión y oficio y al libre desarrollo de la personalidad, a la dignidad humana, se ven seriamente recortados, pues todas las personas que no sean solteras quedan automáticamente excluidas de la posibilidad de ser miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, a menos que se trate, como se desprende del artículo 120 del mismo Decreto 407 de 1994 de profesionales con título universitario que quieran ingresar como oficiales logísticos o para tratamiento penitenciario,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 64 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

lo que añade una nueva violación de la Constitución pues como lo señala el señor Procurador no se ve cuál es la razón para diferenciar entre profesionales y no profesionales respecto de la decisión autónoma de cualquier individuo de casarse o no.”

- o Poseer título de bachiller en cualquiera de sus modalidades y acreditar resultado de los exámenes del ICFES.
- o Tener definida su situación militar.
- o Demostrar excelentes antecedentes morales, personales y familiares.
- o No tener antecedentes penales ni de policía.
- o Obtener certificados de aptitud médica y psicofísica expedidos por la Caja Nacional de Previsión Social o su equivalente.
- o Aprobar el curso de formación en la Escuela Penitenciaria Nacional.
- o Ser propuesto por el director de la Escuela Penitenciaria Nacional con base en los resultados de la selección al director del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC.

De esta forma reunida y verificada los requisitos, anteriormente señalados dentro de la actuación administrativa adelantada con ocasión del proceso de selección el aspirante seleccionado ingresará a la Escuela de formación en calidad de alumno y se someterá al régimen interno de este Instituto.

Una vez aprobado el curso en la Escuela de Formación y obtenido el certificado de aptitud médica y psicofísica que se describe en el perfil del cargo dentro del profesiograma diseñado, el alumno a solicitud de su director será nombrado como dragoneante a prueba por un período de un (1) año y prestará su servicio en el lugar que sea destinado por la dirección general del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 65 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

El personal que preste sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, solo podrá pertenecer a la carrera penitenciaria siempre y cuando cumpla con los requisitos generales establecidos en la ley y los especiales que se consagren para cada cargo específico.

La Sentencia T-1098/04, en su estudio sustantivo concluyó: *“En relación con la convocatoria al concurso para proveer cargos en el INPEC o cupos en alguno de los cursos de la carrera penitenciaria, el artículo 90 del Decreto Ley No. 407 de 1994 dispone que se trata de una competencia exclusiva del Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, por cuyas características se observa que no tiene por objeto el de crear una situación jurídica para nadie en particular, sino el de trazar en forma general las condiciones en que se llevaría a cabo el proceso de selección, así como los requisitos que deben satisfacer todos los aspirantes en consideración de los fines de interés público que se pretenda satisfacer.*

En estas condiciones, para la Sala resulta claro que el requisito controvertido por el actor está vertido en un acto administrativo de carácter general, impersonal y abstracto, en el cual se plasma la voluntad de la administración que, para el caso sometido a examen, corresponde a la de llevar a cabo un proceso de selección. Así mismo, se tiene que esta decisión se expresa con fundamento en una competencia legal asignada al director de la institución y todas las características descritas le otorgan a su vez la vocación de producir plenos efectos jurídicos, al tiempo que la ampara con la presunción de legalidad de que gozan este tipo de actos. (...) los presupuestos normativos de los sistemas de concursos de la carrera administrativa estarán acordes con la Constitución: (i) si no se establece una distinción que disponga una regulación para el ascenso en la carrera y otra más restrictiva para el ingreso a la misma; (ii) si no se derivan de las normas que regulan la carrera, condiciones de desigualdad que impidan la determinación objetiva del mérito de cada concursante; (iii) si no se incluyen ítems de evaluación cuya aplicación proceda sólo para algunos concursantes y no para todos; (iv) si no se disponen criterios de selección que

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 66 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

evalúen la idoneidad frente a ciertas actividades específicas o técnicas, en condiciones desiguales entre los aspirantes vinculados a la entidad y los no vinculados; (...) Una regulación normativa que genere una situación contraria a cualquiera de los supuestos anteriores es sin duda inconstitucional”.

5.9.2 ETAPAS DE LA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA EN PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DEL CUERPO DE VIGILANCIA Y CUSTODIA DEL INPEC

La selección de los aspirantes a pertenecer al cuerpo de custodia y vigilancia del Instituto nacional Penitenciario y Carcelario INPEC se lleva a cabo a través de concurso, de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley No. 407 de 1.994. De esta forma los concursos son de dos clases:

- o Abiertos para ingresos de nuevo personal a la carrera.
- o De ascenso para el personal escalonado.

Como ya se ha mencionado anteriormente en el presente documento, el proceso de selección o concurso comprende las etapas de: convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas o instrumentos de selección, la conformación de lista de elegibles y el período de prueba.

En primer lugar, la admisión a los concursos o cursos para hacer parte de la carrera penitenciaria es libre y voluntaria para todas las personas que demuestren poseer los requisitos exigidos en el perfil del cargo para el desempeño del empleo que es objeto de la convocatoria. Por otra parte, en los cursos o concursos de ascenso sólo podrán participar los empleados inscritos en el escalafón del INPEC.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 67 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Los cursos que ofrece el INPEC son de formación, orientación, complementación, capacitación, actualización y de especialización. A su vez, los cursos de formación son los que preparan a los aspirantes a ingresar a cargos en el área penitenciaria y carcelaria, que tienen como objetivo formar al aspirante en cuanto al correcto desempeño de las funciones del cargo.

En efecto el decreto Ley No. 407 de 1.994 señala que el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC organizará cursos de formación para ingresar a la carrera, debiendo referirse a las funciones propias de los empleos o a los servidores técnicos a cargo de los organismos motivo por el cual se encuentra la justificación de la elaboración previa de los perfiles de cargo.

Estos cursos se llevan a cabo en la Escuela de formación del INPEC en su sede central o en las Regionales. El curso de formación es de obligatorio cumplimiento para los aspirantes o empleados que ejerzan funciones de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional.

Edad mínima de los aspirantes a pertenecer a la carrera penitenciaria del instituto nacional penitenciario y carcelario INPEC.

El Decreto Ley 407 de 1.994, establece en el TITULO III, artículo 119, los requisitos para el ingreso al SERVICIO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA, y en su numeral 2 señala:

“Tener más de dieciocho años y menos de veinticinco de edad, al momento de su nombramiento.” Ver sentencia C-811/14 (Bogotá D.C., 5 de noviembre de 2.014) M.P. Mauricio González Cuervo, exigencia de acreditar edad requerida para ingresar a cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional al momento del nombramiento-Derecho fundamental a acceder al desempeño de cargos y funciones públicas, no se vulnera por la existencia de una edad límite, sino por la fijación de un momento o hito en el cual se verifica este requisito. En efecto, una

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 68 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

circunstancia es el acto del nombramiento en la carrera penitenciaria y otro es el ingreso a la Escuela Penitenciaria. Pero el artículo 121 del mismo Decreto, establece los requisitos para el ingreso como alumno a la Escuela Nacional Penitenciaria, para lo cual señala “...**INGRESO COMO ALUMNO**. Reunidos los requisitos señalados en los numerales 1 al 10 del artículo No. 119, el aspirante seleccionado, ingresará a la Escuela Penitenciaria Nacional (hoy escuela de formación del INPEC), en calidad de alumno y se someterá al régimen interno de este Instituto.”

De acuerdo con las reglas generales de interpretación de la ley, la norma posterior es de aplicación preferente por encima de la inferior, y al ser el artículo 121 posterior al 119, y por tratarse además de una circunstancia específica como la de establecer los requisitos de ingreso a la Escuela de formación, se deduce sin duda alguna, que para el ingreso al curso de formación ofrecido por la Escuela de Formación, el aspirante debe tener más de 18 años y menos de 25, observando la jurisprudencia anotada anteriormente como quedó registrada.

De acuerdo con lo anterior se tiene como conclusión que tanto para el ingreso al curso de formación de la Escuela de formación, como para posesionarse en el cargo de Dragoneante en periodo de prueba de un (1) año, la persona debe tener como mínimo 18 años y un día de edad, con lo cual queda clarificada legal y jurisprudencialmente, cualquier duda al respecto.

5.9.3 CATEGORÍA DE DRAGONEANTES

Dragoneantes y Distinguidos: A los cincuenta (50) años. Ahora bien, hay que tener en cuenta que de acuerdo con el párrafo 1° del mencionado artículo, las edades máximas anteriormente descritas se aplicarán a partir del año 1.996 en adelante.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 69 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Por su parte el artículo 148 del decreto ley No. 407 de 1.994, establece los requisitos de ingreso al curso de ascenso, señalando que el aspirante a curso de ascenso deberá acreditar el tiempo determinado en la reglamentación respectiva, no haber sido sancionado por comisión de faltas graves o gravísimas en los últimos tres (3) años, señaladas en el régimen disciplinario y haber aprobado la respectiva selección para adelantar el curso. Igualmente, la ley establece en el artículo 143 que el aspirante debe cumplir con los requisitos de idoneidad y de aptitud psicofísica necesarios.

En todo caso la jurisprudencia ha dejado estipulado, verbi gracia la sentencia C-099/07: *“LIBERTAD DE CONFIGURACION LEGISLATIVA EN ACCESO A LA FUNCION PUBLICA - Límites en regulación de requisitos y condiciones: la Corporación ha hecho particular énfasis en que la posibilidad de regular los requisitos de acceso, promoción y remoción de los servidores en los cargos públicos, tiene como presupuesto el respeto de los derechos, principios y valores reconocidos en la Constitución y el ejercicio razonable y proporcionado de la potestad de configuración normativa reconocida por el Constituyente al legislador y en este sentido éste no puede establecer exigencias que hagan nugatorio el derecho de participación de los ciudadanos en el ejercicio de la función pública en condiciones de igualdad o que afecten el núcleo esencial de otros derechos fundamentales de las personas.”*

Teniendo en cuenta lo anterior, se establece que para determinar la edad máxima del aspirante al ascenso se debe tener en cuenta lo establecido en el artículo 64 del Decreto Ley No. 407 de 1.994, en virtud a que si el aspirante sobrepasa la edad señalada en este artículo para el ejercicio del cargo en cada grado establecido, lo que procede es su retiro forzoso y no el ascenso; al respecto hay que señalar la actualidad en materia jurisprudencial y que resulta de obligatorio cumplimiento v.gr. la Sentencia C-563/97: *“PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN ACCESO A CARGOS PUBLICOS: La consagración legal de una edad de retiro forzoso del servicio público afecta el derecho al trabajo, pues el servidor público no puede seguir desempeñándose en*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 70 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

su cargo. No obstante, si la fijación responde a criterios objetivos y razonables, debe afirmarse que, en principio, resulta proporcional a los fines constitucionales cuyo logro se persigue.

La posibilidad de retirar a un servidor público de su empleo, una vez ha alcanzado una determinada edad fijada en la ley, es un instrumento de que disponen el legislador y la administración para lograr el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos públicos y el derecho al trabajo de los ciudadanos que aspiran a desempeñarse como trabajadores al servicio del Estado. DERECHO AL TRABAJO-Edad de retiro forzoso: La fijación legal de la edad de 65 años como razón suficiente para el retiro forzoso de cargos públicos sometidos al régimen de carrera administrativa, no vulnera el derecho fundamental al mínimo vital. En efecto, la restricción impuesta a los servidores públicos que cumplen la edad de retiro forzoso es compensada por el derecho que adquieren al disfrute de la respectiva pensión de jubilación y a las garantías y prestaciones que se derivan de la especial protección y asistencia que el Estado está obligado a dispensar a las personas de la tercera edad.”

5.9.4 CONVOCATORIA AL CONCURSO Y CURSO

El Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, es quien autoriza la apertura de la convocatoria al concurso o curso y en coordinación con la CNSC, formalizaran lo pertinente según lo preceptuado en la norma sustantiva. Para ello, la convocatoria debe contar con un soporte jurídico que justifique su apertura, así como el acto administrativo expresando la necesidad del servicio y los estudios o consideraciones que hagan necesaria la apertura de la convocatoria.

Los soportes técnicos, informes, y demás documentos que acompañan la apertura al concurso y que respaldan la validez jurídica y la legalidad del acto administrativo de apertura de la

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 71 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

convocatoria, son verdaderas normas reguladoras de todo el concurso y curso, en la medida en que obligan tanto al Instituto, como a los participantes en ella.

Por esta razón, la ley establece que no podrán cambiarse las bases y fundamentos iniciales de la convocatoria una vez iniciada la inscripción de aspirantes salvo que se trate de aspectos como el del sitio y/o la fecha de recepción de inscripciones o la fecha o el lugar en que se llevará a cabo la aplicación de pruebas, casos en los cuales debe darse aviso oportuno a los interesados.

Por mandato legal, igualmente la convocatoria se hará con no menos de quince (15) días de anticipación a la fecha señalada para la realización del concurso. Igualmente, la convocatoria a los cursos o concursos debe ser divulgada por diferentes medios de comunicación masiva y en lugar visible de la entidad y de concurrencia pública, con cinco (5) días de anticipación a la fecha de iniciación a la inscripción de los aspirantes. Así ha quedado establecido por la sentencia SU-913/09 M.P. Dr. JUAN CARLOS HENAO PÉREZ. *DERECHO A LA IGUALDAD EN MATERIA DE CARRERA-Vulneración cuando se otorga trato preferente y probablemente injustificado a quien se elige sin merecerlo y trato peyorativo a quien es rechazado no obstante el mérito demostrado.*

En los términos de la sentencia C-040 de 1995. las etapas que, en general, se deben surtir para el acceso a cualquier cargo de carrera son: (i) *La convocatoria: Fase en la cual se consagran las bases del concurso, es decir, todos aquellos factores que habrán de evaluarse, así como los criterios de ponderación, aspectos que aseguran el acceso en igualdad de oportunidades al aspirante;* (ii) *Reclutamiento: En esta etapa se determina quiénes de las personas inscritas en el concurso cumplen con las condiciones objetivas mínimas señaladas en la convocatoria para acceder a las pruebas de aptitud y conocimiento.*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 72 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Por ejemplo, edad, nacionalidad, títulos, profesión, antecedentes penales y disciplinarios, experiencia, etc.; (iii) Aplicación de pruebas e instrumentos de selección: a través de estas pruebas se establece la capacidad profesional o técnica del aspirante, así como su idoneidad respecto de las calidades exigidas para desempeñar con eficiencia la función pública. No sólo comprende la evaluación intelectual, sino de aptitud e idoneidad moral, social y física. Y (iv) elaboración de lista de elegibles: En esta etapa se incluye en lista a los participantes que aprobaron el concurso y que fueron seleccionados en estricto orden de mérito de acuerdo con el puntaje obtenido.

5.9.5 ASPIRANTES ADMITIDOS

De acuerdo con lo normado en el Decreto Ley No. 407 de 1.994, la inscripción para los concursos y cursos dentro de la carrera penitenciaria será realizada en las Direcciones Regionales del Instituto. Con base en el resultado de las inscripciones y previo el cumplimiento de las condiciones establecidas en el aviso de convocatoria, por medio del cual se verifica el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos legales o técnicos exigidos a los aspirantes, se elaborarán y harán conocer las listas de los aspirantes admitidos y/o rechazados, indicando en este último caso los motivos de rechazo, que no pueden ser diferentes a los de la carencia de los requisitos señalados y exigidos en la convocatoria y que se reitera, se soportan en estudios técnicos, documentos, normas o reglamentos. Concomitante con la jurisprudencia actual v.gr. la sentencia T-588/08: “... No se vulnera ningún derecho fundamental en el procedimiento para la publicación de resultados del concurso.

El procedimiento adelantado tanto por el ICFES como por la CNSC para la publicación de los resultados ajustados a los términos de las normas reguladoras del concurso, no vulnera ningún derecho fundamental de los demandantes, en cuanto (i) era deber de la entidad adoptar los correctivos para dar estricto cumplimiento a las normas reguladoras del concurso; (ii) no pueden los

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 73 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

demandantes alegar la existencia de un derecho a su favor a partir de un error de la administración; (iii) no se cumplen los fines del concurso puesto que los aspirantes no demostraron el mérito para llenar las vacantes al no haber superado la totalidad de las pruebas y (iv) los peticionarios fueron suficientemente informados a través de diferentes medios de comunicación sobre los ajustes que se efectuaron y además gozaron de la posibilidad de interponer las reclamaciones frente a los motivos de inconformidad.”

5.9.6 APLICACIÓN DE PRUEBAS

Una vez conformada la lista de aspirantes admitidos, se lleva a cabo la práctica de las pruebas o de instrumentos de selección requeridos según el caso para cada cargo, los cuales han sido previamente definidos por la entidad en los perfiles de cargo.

Las pruebas tienen como finalidad cumplir con los principios constitucionales de la carrera administrativa que busca incorporar el mejor potencial humano para el cumplimiento de las funciones públicas de las entidades del Estado. De esta forma las pruebas buscan apreciar la capacidad, idoneidad, potencialidades del aspirante y establecer una clasificación de los mismos respecto de las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo.

De esta forma y de acuerdo con la ley en todo concurso convocado por el Instituto, se requiere la aplicación, como mínimo de dos pruebas o instrumentos de selección. Las pruebas tendrán un carácter reservado y solo serán de conocimiento de los empleados responsables del proceso de selección.

5.9.7 LISTA DE ELEGIBLES

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 74 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Una vez llevado a cabo el curso de formación exigido y con base en sus resultados, el Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, elaborará la lista de elegibles con los aspirantes aprobados en riguroso orden de méritos.

Dicha lista tendrá una vigencia de un (1) año, para los empleos objeto del concurso o curso. La provisión del empleo deberá hacerse con una de las personas que se encuentre entre los cinco (5) primeros puestos de la lista de elegibles. Efectuado uno (1) o más nombramientos, los puestos se suplirán con los nombres de las personas que sigan en el orden descendente.

Quienes aprobaren el curso o concurso correspondiente, pero no pudieren ser nombrados inmediatamente por inexistencia de vacantes, quedarán en lista de elegibles por un término hasta de un (1) año; igualmente así lo ha establecido la jurisprudencia en Sentencia SU.961/99. SISTEMA DE CARRERA - Provisión de vacantes atendiendo lista de elegibles y en estricto orden de resultados: *“La Sala Plena de la Corte Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha sostenido, tanto en la provisión de cargos para la carrera administrativa, como en la carrera judicial, que cuando el ente nominador no se atiene al estricto orden descendente en las listas de elegibles, está violando los derechos fundamentales de quienes se encuentran en los primeros lugares de las listas. Con la decisión del ente nominador de no elegir a quien ocupa el primer puesto en la lista de elegibles se están vulnerando sus derechos a la igualdad, trabajo, debido proceso y al acceso a cargos públicos. Por lo tanto, los entes nominadores deben atenerse a lo expresado por la Corte en lo referente al orden de nombramiento de empleados y funcionarios de la Rama Judicial, sin que sea relevante la distinción entre unos y otros para efectos del procedimiento de selección.*

Igualmente, la persona escogida por concurso abierto será nombrada por medio de acto administrativo, en período de prueba por el término de un (1) año, durante el cual serán evaluados sus servicios para apreciar la eficiencia, la adaptación y condiciones personales en el ejercicio de las

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 75 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

funciones propias del cargo. El tiempo de duración del período de prueba se tendrá como de servicio de carrera penitenciaria para todos los efectos legales.

Vencido el período de prueba dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, el empleado deberá ser calificado por el superior competente. Si la calificación no es satisfactoria deberá declararse insubsistente su nombramiento. Cuando durante el año de prueba los servicios del empleado no sean satisfactorios el director del centro de reclusión informará al director regional, quien juntamente con la comisión regional de personal si es del caso, solicitará al Director General del INPEC, su insubsistencia. Esta calificación estará sujeta a la notificación del acto administrativo correspondiente al funcionario y por consiguiente tendrá derecho al agotamiento de los recursos de la vía gubernativa (reposición, o reposición y en subsidio apelación) ante el funcionario calificador y el superior inmediato de éste.

Una vez aprobado el período de prueba por obtener calificación de servicios satisfactoria, el empleado nombrado por concurso o curso adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el escalafón y el empleado ascendido le será actualizado el mismo.

5.9.8 PROMOCIONES Y ASCENSOS

Los empleados escalafonados en carrera penitenciaria tendrán prelación para ser ascendidos a los empleos vacantes de la categoría inmediatamente superior. Todo ascenso deberá producirse mediante curso o concurso, el que debe realizarse para asegurar la igualdad de oportunidades al personal que reúna los requisitos exigidos, en el perfil de cargo y en el correspondiente profesiograma.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 76 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Antes de ser llamado a curso de ascenso, un miembro del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional deberá ser calificado. En caso de no ser satisfactoria la calificación no podrá ser llamado a curso. Igualmente, se tendrá en cuenta, además, la antigüedad, méritos laborales, calificación de servicios, cursos de capacitación o especialización y calidades especiales. En el caso de ascenso del personal de custodia y vigilancia, además del curso deberán reunir los requisitos de tiempo, antecedentes disciplinarios y demás que para el efecto prevea este estatuto. Quién sea ascendido en las condiciones indicadas, continuará en carrera sin necesidad de período de prueba. Los ascensos de oficiales y suboficiales, se harán en los meses de julio y diciembre de cada año.

Los ascensos del personal de oficiales, suboficiales y dragoneantes del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria se conferirán con sujeción al lleno de los siguientes requisitos, de acuerdo con las vacantes existentes:

- o Tener el tiempo mínimo del servicio efectivo establecido para cada grado.
- o Adelantar y aprobar los cursos respectivos.
- o Acreditar aptitud psicofísica certificada por la caja nacional de previsión o su equivalente.
- o Concepto favorable de la junta de carrera penitenciaria.
- o Aprobar la evaluación y calificación de acuerdo con el reglamento.

Los demás requisitos establecidos, ver sentencia C-918/02: *ACTO ADMINISTRATIVO-Motivación: Ha sostenido la Corte que la motivación de los actos administrativos no es nada distinto a la obligación de manifestar los motivos sobre los cuales reposa la validez de una determinada decisión. La motivación es expresión del principio de publicidad que rige el ordenamiento colombiano y es un deber, tal como lo ha establecido esta Corporación, cuando indicó que la motivación “no contradice disposición constitucional alguna y, por el contrario, desarrolla el principio de publicidad,*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 77 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

al consagrar la obligación de expresar los motivos que llevan a una determinada decisión, como elemento esencial para procurar la interdicción de la arbitrariedad de la administración”.

5.10 RESPALDO JURISPRUDENCIAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL AL PROCESO DE SELECCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y DEL INPEC

A nivel constitucional la legalidad y legitimidad frente a la aplicación de las normas jurídicas y técnicas de apoyo en la elaboración de profesiogramas, que buscan proteger a los aspirantes a los cursos de ingreso al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC a la posible exposición a riesgos, o condiciones que tuvieran el potencial de generar enfermedad profesional o exponerlos a condiciones inseguras que pudieran dar lugar a la ocurrencia de accidentes de trabajo e igualmente de que los profesiogramas se apliquen a los procesos de selección del personal de las entidades públicas del Estado colombiano, ha sido objeto de análisis por parte de la Corte Constitucional en diferentes sentencias.

A continuación, se presentan algunas de ellas las cuales se discriminan de acuerdo con la temática específica de que trata su contenido.

5.11 DERECHO A LA IGUALDAD EN PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

La jurisprudencia nacional ha abordado en varias oportunidades la temática y es menester apropiarnos de algunos aportes que configuran la certeza jurídica en la materia de igualdad, es así que en Sentencia C-1175/05: *“DELEGACION DE FUNCIONES ADMINISTRATIVAS- Procedencia/COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-Posibilidad de delegar el conocimiento y decisión de reclamaciones en procesos de selección de personal o ascenso/COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-Entidades a las que puede delegar el conocimiento y decisión de reclamaciones en procesos de selección.*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 78 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

La delegación para el cumplimiento de funciones administrativas se encuentra prevista como mecanismo específicamente autorizado por la Constitución en el artículo 209, inciso primero, razón ésta por la cual se ajusta a la Carta el artículo 2º del Decreto ley 760 de 2005 que aquí se analiza. La delegación para el conocimiento y decisión de las reclamaciones específicas e individuales que se presenten en desarrollo de los procesos de selección de personal que mediante concurso aspire a vincularse a cargos en la administración pública o a ascender dentro de ella, deberá expresarse de manera concreta en el acto de delegación, a fin de evitar equívocos posteriores, sin perjuicio de la posibilidad de reasumir la función delegada por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil"

Ibídem la sentencia T-1266/08, llevando a cabo la lectura del artículo 125 de la Constitución Política, ha justificado los procesos de selección del personal que va a ser parte de la función pública del Estado, como la aplicación de un principio de igualdad, desde la perspectiva justificativa de tratados internacionales de alcance subregional como la Convención Americana de Derechos Humanos tratado internacional ratificado por Colombia señala: *"El artículo 24 de la Convención Americana prohíbe la discriminación de derecho o de hecho, no sólo en cuanto a los derechos consagrados en dicho tratado, sino en lo que respecta a todas las leyes que apruebe el Estado y a su aplicación. Es decir, no se limita a reiterar lo dispuesto en el artículo 1.1 de la misma, respecto de la obligación de los Estados de respetar y garantizar, sin discriminación, los derechos reconocidos en dicho tratado, sino consagra un derecho que también acarrea obligaciones al Estado de respetar y garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la salvaguardia de otros derechos y en toda la legislación interna que apruebe"* (Convención Americana de Derechos Humanos. Suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 79 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5.12 DE REQUISITOS EXIGIDOS A CANDIDATOS A CARGOS PÚBLICOS

En este sentido la Corte Constitucional en sentencia de tutela (*CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Caso Yatama Vs. Nicaragua Sentencia de 23 de junio de 2008*), señala la posibilidad de que se establezcan requisitos a los aspirantes a ciertos cargos públicos siempre y cuando no se establezcan discriminaciones injustificadas a fin de cubrir los cargos, o favorecer intereses particulares. Al respecto la Corte ha precisado: “Respecto al derecho a la igualdad y los criterios de selección de personal para el desempeño de cargos públicos, la Corte Constitucional precisó que: (i) las entidades públicas y privadas al igual que los cuerpos armados pueden exigir requisitos para desempeñar determinadas labores; (ii) los requerimientos que se establezcan para un proceso de selección no deben fijar en forma explícita o implícita discriminaciones o preferencias carentes de justificación y deben ser proporcionales al fin que se busca alcanzar con ellos en armonía con la naturaleza de la respectiva actividad; (iii) las exigencias para el acceso a un cargo público deben ser previamente conocidas por los aspirantes; (vi) la dignidad humana se ofende, cuando a una persona, apta para desempeñar un cargo, se la excluye con base en criterios ajenos a la aptitud y que no inciden en ella” (Corte Constitucional, 2008). En tal sentido la Corte puntualizó en la citada sentencia: “cuando así lo hacen y en consecuencia, rechazan a los aspirantes que no cumplen cualquiera de los requisitos señalados, no violan los derechos de aquéllos si deciden su no aceptación, siempre que los candidatos hayan sido previa y debidamente advertidos acerca de lo que se les exigía, que el proceso de selección se haya adelantado en igualdad de condiciones y que la decisión correspondiente se haya tomado con base en la consideración objetiva en torno al cumplimiento de las reglas aplicables”.

(...) Estimó la Corte que dadas las funciones que deben desempeñar los Dragoneantes en los establecimientos penitenciarios y carcelarios, su ingreso a la carrera exige determinadas “aptitudes físicas que, de acuerdo con lo expresado por la entidad, facilitan el cumplimiento de su misión

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 80 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

institucional (Art. 118, 127 y 134 ibídem)". Para la Corte: "...el requisito por cuyo incumplimiento el actor resultó excluido es razonable y proporcional, pues no existen elementos de juicio para restar validez a las conclusiones de carácter empírico expuestas por la entidad accionada, relacionadas con el impacto positivo en la disciplina de la población carcelaria y las facilidades prácticas para el cumplimiento de los fines de la institución que representa el hecho de que el personal de Custodia cuente con una estatura no inferior al límite establecido..."

En efecto, la entidad accionada ha manifestado que el requisito censurado tiene como fin facilitar a la entidad la conservación de la disciplina de la población carcelaria en los diferentes procedimientos inherentes al ejercicio de sus competencias, lo cual a su vez, asegura, favorece la seguridad de los reclusos, así como de los funcionarios responsables de su custodia. El medio al que se acude, entre otros muchos dirigidos a ese fin, corresponde a un límite de la estatura mínima del personal que aspira a asumir la custodia y vigilancia de la población carcelaria lo cual, dando crédito a las conclusiones que la entidad ha expresado sobre el particular, parece un mecanismo adecuado en tanto: i) no representa una restricción basada en una categoría censurable en sí misma, ii) no tiene un móvil arbitrario o caprichoso y iii) no representa una discriminación de una franja de la población que pueda considerarse débil o marginada".

(...) 6.2.1. La Corte ha precisado que las entidades, tanto estatales como privadas, pueden establecer requisitos de ingreso en un proceso de selección, siempre que sean razonables, no impliquen discriminaciones injustificadas entre las personas y sean proporcionales según las finalidades que con ellos se buscan. Al contrario, es claro que se vulneran los derechos de los participantes, si se realizan los procesos de selección desconociendo los requisitos previamente fijados y publicados, o cuando dichos requerimientos son inconstitucionales en sí mismos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 81 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Ahora bien en casos que ha tenido que soportar decisiones en contra el INPEC y la CNSC, como consecuencia de asuntos ventilados ante las altas Cortes V. Gr. la sentencia T-572/15: *La Sala concluye que la CNSC debió valorar en conjunto los requisitos para determinar si el actor por estar a muy pocas décimas de la masa mínima exigida, podía superar esa condición, permitiéndole continuar con el trámite de acceso a un cargo público, mediante una evaluación de las exigencias previstas en el concurso que permitiera brindarle garantías al interesado en cuanto al goce efectivo del derecho del actor a acceder a cargos públicos.*

Si sobre la exigencia de un requisito recae una duda, el interesado y la entidad tienen el derecho y el deber de buscar una opción alterna, para constatar si se trató de un error y si efectivamente hubo o no una irregularidad. En ese contexto, la entidad no puede desechar el dictamen o la prueba que demuestra que existe un resultado contrario al inicialmente establecido, con base en un examen practicado con muy pocos días de diferencia. La accionada debió atender adecuadamente la reclamación mediante el procedimiento más viable y no basarse solo en la prueba inicial para señalar como “No Apta” la aspirante, no obstante haberse advertido la posible inexactitud de la prueba practicada. Al respecto se deja en conocimiento para que en la eventualidad de estar frente a un caso similar se pondere la situación particular y de acuerdo con el profesional que tenga a su cargo emir los resultados acceda a lo fallado por el alto tribunal constitucional, en la ratio decidendi “razón para decidir” o “razón suficiente”.

5.13 PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL INPEC

Por otra parte, y través de varias sentencias (Corte Constitucional, sentencias C-793 de 2002 y C-1174 de 2.005), la Corte Constitucional ha venido aclarando el concepto y los elementos del empleo público a la luz de la Constitución. El empleo público como fundamento básico de la estructura de la función pública es entendido como el conjunto de funciones tareas y

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 82 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado, lo cual justifica y respalda ampliamente la realización de profesiogramas.

En cuanto a los procesos de selección de personal en el INPEC, también la Corte (Corte Constitucional, sentencia T-1098/04 Magistrado Ponente: Dr. ALVARO TAFUR GALVIS Bogotá, D.C., cuatro (4) de noviembre de dos mil cuatro, 2004) ha señalado: *“En relación con la convocatoria al concurso para proveer cargos en el INPEC o cupos en alguno de los cursos de la carrera penitenciaria, el artículo No. 90 del Decreto Ley No. 407 de 1994 dispone que se trata de una competencia exclusiva del Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, por cuyas características se observa que no tiene por objeto el de crear una situación jurídica para nadie en particular, sino el de trazar en forma general las condiciones en que se llevaría a cabo el proceso de selección, así como los requisitos que deben satisfacer todos los aspirantes en consideración de los fines de interés público que se pretenda satisfacer.*

En estas condiciones, para la Sala resulta claro que el requisito controvertido por el actor está vertido en un acto administrativo de carácter general, impersonal y abstracto, en el cual se plasma la voluntad de la administración que, para el caso sometido a examen, corresponde a la de llevar a cabo un proceso de selección. Así mismo, se tiene que esta decisión se expresa con fundamento en una competencia legal asignada al director de la institución y todas las características descritas le otorgan a su vez la vocación de producir plenos efectos jurídicos, al tiempo que la ampara con la presunción de legalidad de que gozan este tipo de actos.”

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 83 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5.14 LA CARRERA PENITENCIARIA Y CARCELARIA EN EL INPEC

(Corte Constitucional, sentencia T-120/07 Magistrado Ponente: Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA Bogotá, D.C. veintidós (22) de febrero de dos mil siete (2.007). También dentro de la interpretación de la Constitución y los artículos referidos a la función pública, en cuanto a la carrera penitenciaria y carcelaria, ha señalado:

(...) La Carrera Penitenciaria y Carcelaria. La Corte ha señalado de manera reiterada, que el artículo No. 125 Superior, establece el sistema de carrera administrativa como un verdadero principio constitucional que orienta el desarrollo de instrumentos *“para asegurar sobre la base del mérito laboral, académico y profesional, la igualdad de oportunidades y el desempeño eficiente y honesto de las funciones públicas -el ingreso, la permanencia, la promoción y el retiro en los diferentes empleos del Estado.”* De conformidad con lo previsto en este artículo, los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera excepto los de elección popular los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley, lo cual quiere decir que por regla general salvo las excepciones señaladas el acceso a los cargos públicos se hace previo el cumplimiento de los requisitos y las condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

Ahora bien, de acuerdo con el contenido del artículo 130 Constitución Política, el cual le asigna a la Comisión Nacional del Servicio Civil la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos -salvo de las que tienen carácter especial la jurisprudencia ha dejado establecido que bajo el actual esquema constitucional coexisten tres categorías de sistemas de carrera administrativa: la carrera general, regulada actualmente por la Ley No. 909 de 2.004 y las carreras de naturaleza especial.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 84 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

En relación con los regímenes especiales ha destacado que éstos tienen origen constitucional en el sentido de que existe un mandato expreso del constituyente para que ciertas entidades del Estado se organicen en un sistema de carrera distinto al general y también tienen origen legal en la medida que es el legislador ordinario o extraordinario, quien toma la decisión de crearlos a través de leyes o decretos con fuerza de ley.

5.15 OBLIGATORIEDAD DEL CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

El estado colombiano a través de su Ministerio de trabajo desde el año 2015 mediante el decreto 1072 desarrollo las condiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que se deben observar por parte de los empleadores a fin de garantizar el sistema de seguridad social y en espacial de riesgos laborales de los asociados.

Es por ello que mediante el artículo 2.2.4.6.1. y subsiguientes impuso la obligatoriedad de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), por todos los empleadores públicos y privados entre otros; consiste este sistema en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, teniendo entre otros como pilar principal y obligación del empleador la prevención y promoción de riesgos laborales desarrollando acciones de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

“DECRETO 1072 de 2015: ARTÍCULO 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 85 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

“ARTÍCULO 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).(...)

ARTÍCULO 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 86 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones: (...) Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente”. (subraya fuera de texto original)

Dentro de las actividades de promoción y prevención en cabeza del empleador encontramos los exámenes preocupacionales tal como lo establecen las resoluciones 1016 de 1989 y 2346 de 2007; las cuales citan:

Resolución No. 1016 de 1989: ARTÍCULO DÉCIMO. - Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

Las principales actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo son:

*1. **Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión**, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores. (negritas fueras de texto original) (...)*

*Resolución 2463 de 2007: ARTÍCULO 4o. **EVALUACIONES MÉDICAS PREOCUPACIONALES O DE PREINGRESO**. Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 87 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas preocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor.

En el caso de que se realice la contratación correspondiente, el empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado resultante de la evaluación médica preocupacional.

PARÁGRAFO. El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor”.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 88 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5.16 PRÁCTICA DE EXÁMENES PRE-OCUPACIONALES Y APTITUDINALES

En reiteradas oportunidades la Corte Constitucional, le da un respaldo jurídico a la obligación que tiene el empleador de realizar exámenes preocupacionales o de pre ingreso en cuanto a su legitimidad, de la siguiente forma: “...Estos exámenes pre ocupacionales le permiten al empleador conocer con antelación al nombramiento, las condiciones físicas del futuro trabajador para verificar que efectivamente cuente con las aptitudes físicas para desempeñar el cargo a proveer, sin detrimento de su salud o integridad física y en beneficio de la empresa. Con la realización de este tipo de exámenes se previenen enfermedades e incapacidades; se disminuyen los accidentes de trabajo y se evita la rotación de personal ocasionados por las condiciones especiales de ciertos puestos de trabajo. Establecidos con el principal propósito de proteger la salud y la integridad física de los trabajadores, los manuales de salud industrial, los exámenes pre - ocupacionales y las demás medidas que tomen las empresas como parte de sus programas en salud ocupacional, no desconocen el ordenamiento Superior”. (CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-849/04 Magistrado Ponente: Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL Bogotá, D.C. 2 de septiembre, 2004).

“El establecimiento de normas internas para la prevención y protección de riesgos laborales y la exigencia de condiciones especiales para al ejercicio de ciertas actividades, no resultan discriminatorias en cuanto se encuentren razonable y objetivamente fundamentadas. En esta medida, sólo aquellas medidas adoptadas con sujeción a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad en relación con las condiciones ambientales del lugar de trabajo, las actividades a desarrollarse y los accidentes y enfermedades profesionales a los que efectivamente se encuentran expuestos los trabajadores, gozan de protección constitucional.”

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 89 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

(...) Según el artículo 10 de la mencionada Resolución, los programas que se desarrollen en esta importante área: *“tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolos en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico-fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.”* Como parte del sub-programa de Medicina Preventiva y del Trabajo, las empresas deben adelantar *“exámenes médicos, clínicos y para clínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periodos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores.”*

En el mismo sentido, el artículo 1º de la Resolución No. 6398 de 1.991 “por la cual se establecen procedimientos en materia de salud ocupacional” ordena que: *“Los empleadores afiliados o no a los sistemas de provisión y seguridad social, deberán ordenar la práctica de exámenes médicos pre ocupacionales o de admisión a todos sus trabajadores, de acuerdo con las disposiciones vigentes (CST artículo No. 348 y Resolución No. 1016 de 1.989), con el objeto de determinar la aptitud física y mental del trabajador para el oficio que vaya a desempeñar y las condiciones ambientales en que vaya a ejecutarlo.”*

Ahora bien, para la real efectividad de estos programas de salud ocupacional que se desarrollan en beneficio de los derechos del trabajador estos deben ser creados conforme a las necesidades y condiciones específicas de los puestos laborales de cada empresa, prestando especial atención a aquellas actividades de alto riesgo que se desarrollan en condiciones ambientales particulares o que manejan sustancias peligrosas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 90 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

La Ley No. 9ª de 1.979, al tenor literal y concordado con el desarrollo jurisprudencial, ha prescrito lo siguiente: *“Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones”, en su Artículo No. 80, “establece normas tendientes a:*

- o *Prevenir todo daño para la salud de las personas derivado de las condiciones de trabajo.*
- o *Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.*
- o *Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo; (...)*”
(Corte Constitucional, sentencia T- 393/99).

La necesidad de establecer los análisis ocupacionales, tal como lo exigen los requerimientos de la función pública dentro de los cuales se encuentra el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y de las competencias y aptitudes del personal a ser seleccionado, previa la práctica de exámenes clínicos y para clínicos, físicos y psicológicos pre ocupacionales, dando aplicación a la normatividad de salud ocupacional y de la función pública y de los cuales la Corte Constitucional no ha sido tampoco ajena a esta interpretación: *“13. A juicio de la Corte, el asunto sub-lite pone de presente, de manera muy clara, la necesidad de que los exámenes de aptitud sicofísica y en particular, el primero de ellos, sean realizados, en la medida de lo posible, conforme a unos parámetros técnicos que permitan detectar dolencias que, en razón de las actividades propias del servicio militar, puedan agravarse hasta el punto de hacer peligrar la integridad de los derechos a la vida, la integridad física y a la salud de los ciudadanos que deben prestar el servicio militar obligatorio”. (Resolución No. 2346 de 2007).*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 91 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Las anteriores precisiones no sólo persiguen la protección de los derechos antes anotados sino, también, la indemnidad de los recursos públicos destinados a la atención sanitaria del personal adscrito a las fuerzas armadas, los cuales pueden ser preservados de mejor manera si se toman las precauciones necesarias para que la responsabilidad económica del Estado no resulte comprometida por hechos que se hubieran podido evitar de haberse practicado correctamente los exámenes de aptitud sicofísica.”

De acuerdo con lo establecido en la resolución No. 2346 de 2.007, estos exámenes ocupacionales y pre ocupacionales, deben hacer parte de la historia clínica ocupacional y deben ser sometidos a reserva. Con respecto a la confidencialidad de la historia clínica, en 2005 la Corte Constitucional, se pronunció en el siguiente sentido: *“En el historial laboral de un empleado se encuentra registrada toda la información, positiva o negativa, relacionada con su hoja de vida, desempeño en el ejercicio de funciones tales como reconocimientos, llamados de atención, suspensiones. Así mismo, la historia laboral contiene la información referente al tiempo laborado, las cotizaciones a la seguridad social, los periodos de vacaciones disfrutados o pendientes, el registro de sus cesantías, nombramientos, ascensos, traslados, retiros, incapacidades, comisiones de trabajo, entre otros datos indispensables para el goce de las prestaciones laborales que nuestro ordenamiento concede al trabajador.*

Por lo anterior, resulta necesario para la realización efectiva de todas las garantías otorgados por el legislador a los trabajadores, que su historial laboral contenga información, cierta, precisa y fidedigna, por lo tanto, surge la prerrogativa del empleado de solicitar a su patrono, en ejercicio de su derecho fundamental de habeas data y de petición, la corrección de incongruencias en el contenido del mismo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 92 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Lo anterior, además, considerando la especial protección que otorga nuestra Carta a la información contenida en estas bases de datos constituye la referencia para determinar ciertos derechos concedidos por el legislador a los trabajadores. Por ejemplo, dicho datos determinarían el monto de la liquidación a la que tiene derecho el trabajador al momento de finalizar su contrato laboral, o el monto de la indemnización por despido sin justa causa en el caso de presentarse y (ii) ciertos errores contenidos en la historia laboral de un trabajador, podrían desconocer otros derechos fundamentales reconocidos por la Carta. Así, en el caso en que se registre equívocamente un llamado de atención en la hoja de vida del trabajador y no se proceda a su corrección, podría vulnerarse su derecho al buen nombre.

En este punto, la Sala resalta que, específicamente en materia de información laboral, la información debe ser precisa, clara, detallada, comprensible y oportuna, a fin de que, de un lado, el trabajador pueda reclamar los derechos que le asisten, y, del otro, se protejan en su integridad los demás derechos fundamentales de los que son titulares.”

5.17 IMPORTANCIA DE LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN ESTABLECIDAS EN LOS PERFILES DE CARGO DURANTE LA FASE DE PERIODO DE PRUEBA Y DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO POR PARTE DEL SERVIDOR PÚBLICO EN CARRERA PENITENCIARIA

El artículo 5° del decreto No. 4500 del 5 de diciembre de 2.005. Por el cual se reglamenta el artículo 24 de la Ley No. 443 de 1.998 y la Ley No. 909 de 2.004), reglamentaria de la ley No. 909 de 2.004 que a su vez señala los criterios de selección de los servidores públicos del Estado, establece que las pruebas de aptitud para todos los agentes Estatales, estarán dirigidas a apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes al cargo, de acuerdo con los requerimientos establecidos previamente por la entidad, para de esa manera poder establecer una clasificación objetiva de los aspirantes respecto de sus competencias para desempeñar con eficiencia las funciones y las responsabilidades del cargo. Igualmente, como se ha señalado en el presente texto,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 93 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

la realización de pruebas dentro de los procesos de selección del personal del cuerpo de custodia y vigilancia del Instituto Nacional Penitenciario INPEC son obligatorias.

Lo anterior resulta concordante con el artículo 12 del decreto No. 1227 de 2.005 y con lo establecido en el decreto Ley No. 407 de 1.994, en los cuales se establece que el proceso de selección o concurso comprende las etapas de convocatoria, reclutamiento, la aplicación de pruebas, la conformación de las listas de elegibles y el período de prueba.

A su vez, el artículo 23 del mencionado decreto No. 1227, siguiendo los lineamientos del decreto Ley No. 407 de 1.994, señala que las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes, respecto de las competencias requeridas para desempeñar con “eficiencia” las funciones y las responsabilidades de un cargo. La valoración de estos factores se hará mediante pruebas orales, escritas, de ejecución, análisis de antecedentes, entrevistas, evaluación final de cursos efectuados dentro del proceso de selección y otros medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad con parámetros de calificación previamente determinados.

Dentro de esos criterios, indudablemente, serán de vital importancia los estudios técnicos, como el presente, por medio de los cuales se respalden y justifiquen la realización de las pruebas, tal como ya se reseñó dentro del presente capítulo del trabajo. En los concursos se aplicarán mínimo dos pruebas, una de las cuales será escrita o de ejecución, dependiendo de la naturaleza de las funciones de los empleos a proveer.

Por otra parte, la realización de los exámenes médicos de ingreso y los periódicos; junto con la práctica de pruebas de aptitud, no solo se limitan a la función de servir de parámetro de evaluación de selección e ingreso del personal, sino que, sus efectos se prolongan hacia el futuro,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 94 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

incluso a la etapa de ejecución del cargo, ya que el perfil del cargo y sus requisitos se mantienen y aplican también a los procesos de ascenso en la carrera penitenciaria durante la etapa de prestación del servicio público, e igualmente sirven de referente y de criterio de evaluación cuando la entidad quiere hacer efectiva la facultad legal del retiro por lo que se ha denominado inconveniencia institucional.

En sentencia C-1262/05 MP. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto, indicó: *“procesos de selección en sistema específico de carrera administrativa Prohibición de privilegiar a quienes están inscritos en carrera. Con la estipulación de sistemas específicos de carrera no se autorizan procesos de selección y acceso en condiciones desiguales. Esto por cuanto, en primer lugar, la especificidad en la regulación de los Sistemas Específicos de Carrera se refiere – según el mismo texto del artículo 4º de la Ley 909 de 2004 - a que dicha regulación debe estar consagrada en leyes diferentes a las que regulan la función pública y no a que se puedan modificar las condiciones de igualdad de los sistemas de concursos.*

En segundo lugar, porque si lo que sustenta una regulación especial para el ingreso a la carrera son las actividades particulares de la entidad, esta especialidad o especificidad se debe reflejar, por ejemplo, en el tipo de pruebas y en su evaluación. Pero, no en privilegiar a quienes están inscritos en la carrera, pues esto supondría que los únicos que pueden manejar con solvencia las actividades propias de las entidades en las que se aplica el sistema específico de carrera, son quienes están vinculadas a éstas. Lo cual es irrazonable al menos por dos razones.

La primera porque resulta un juicio a priori sobre las capacidades de las personas externas a la entidad, cuyo fundamento único es ese precisamente: que son externas a la entidad. Lo que no justifica en definitiva un trato distinto ni para discriminar ni para dar una prerrogativa previa. Y la segunda porque la razón de ser del concurso es justamente determinar la solvencia de los distintos

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 95 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

aspirantes frente a unas actividades y unos temas y establecer cuál es el mejor. Luego carece de sentido pretender determinar, antes de la realización del concurso, que unos u otros aspirantes son más aptos para desempeñar las funciones requeridas que otros, por específicas o técnicas que éstas resulten”.

“Sistema específico de carrera administrativa - administración y vigilancia por la comisión nacional del servicio civil - control de constitucionalidad de sistemas de concursos de la carrera administrativa - Elementos mínimos para establecer conformidad con la Constitución. La línea jurisprudencial que acaba de describir la Sala dispone para el juez constitucional la obligación de analizar la constitucionalidad de las regulaciones legales de los sistemas de concursos para proveer los cargos de carrera administrativa en las entidades públicas a partir de elementos mínimos, que a manera de test le permiten establecer la conformidad o inconformidad de dichas regulaciones a la luz de la Constitución.

Así pues, los presupuestos normativos de los sistemas de concursos de la carrera administrativa estarán acordes con la Constitución: (i) si no se establece una distinción que disponga una regulación para el ascenso en la carrera y otra más restrictiva para el ingreso a la misma; (ii) si no se derivan de las normas que regulan la carrera, condiciones de desigualdad que impidan la determinación objetiva del mérito de cada concursante; (iii) si no se incluyen ítems de evaluación cuya aplicación proceda sólo para algunos concursantes y no para todos; (iv) si no se disponen criterios de selección que evalúen la idoneidad frente a ciertas actividades específicas o técnicas, en condiciones desiguales entre los aspirantes vinculados a la entidad y los no vinculados; y (v) si no se remite la regulación de cuestiones propias de la administración de la carrera al Ejecutivo, salvo lo correspondiente a la potestad reglamentaria general. Una regulación normativa que genere una situación contraria a cualquiera de los supuestos anteriores es sin duda inconstitucional.”

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 96 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

5.18 RETIRO FACULTATIVO POR CAUSAS DE INCONVENIENCIA INSTITUCIONAL

El retiro “facultativo por causa de inconveniencia institucional, puede justificarse por algunas de las causales establecidas en los artículos 49, 50, 57, 58, 65 y 81 del decreto Ley No. 407 de 1.994, y que se relacionan directamente con el contenido y la realización de las pruebas de aptitud, idoneidad y clínicas ocupacionales en desarrollo de la implementación de los programas de salud ocupacional.

En efecto, el artículo 49 del decreto Ley No. 407 de 1.994, establece como “causales de retiro” del servicio para los empleados del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, las siguientes:

- o Declaración de insubsistencia del nombramiento.
- o Renuncia regularmente aceptada. Supresión del empleo.
- o Retiro con derecho a pensión.
- o Por invalidez absoluta. Incapacidad profesión.
- o Destitución.
- o Edad de retiro forzoso.
- o Abandono del cargo.
- o Orden o decisión judicial.
- o Muerte.
- o Sobrepasar la edad máxima para cada grado.
- o Retiro del servicio de un miembro del Cuerpo de Custodia y Vigilancia por voluntad del Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, previo concepto de la Junta de Carrera Penitenciaria.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 97 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Este último literal del artículo 49 del Decreto Ley No. 407 de 1.994, referido en forma específica al retiro por inconveniencia institucional, ha sido reconocido como una facultad discrecional que tiene el director del INPEC, pero que no es absoluta, exorbitante, ni mucho menos puede ser usada en forma abiertamente arbitraria. Sentencia No. C-565/95 MP. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa. Empleados del instituto nacional penitenciario y carcelario-retiro del servicio/derecho de defensa ante junta de carrera penitenciaria: *“Las normas se refieren a la facultad del Director General del INPEC de retirar por su voluntad a un miembro del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, previo concepto de la Junta de Carrera Penitenciaria. Considera, por ende, la Corte que al existir identidad material entre el artículo 49 literal m) y el artículo 65 del Decreto Ley No. 407 de 1994, los argumentos que motivaron la decisión de la Sentencia C-108/95, también son valederos para el caso sub lite, por lo cual habrá de declararse la EXEQUIBILIDAD de la norma acusada, bajo el entendido de que se oiga al empleado en ejercicio de su derecho de defensa ante la Junta de Carrera Penitenciaria”*.

De esta forma, mediante la facultad discrecional, el director general el INPEC, se puede retirar del servicio a uno o varios miembros del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC, previo concepto de la junta de carrera penitenciaria, en cualquier tiempo, cuando las circunstancias hagan que el ejercicio del cargo de parte de aquellos empleados es ‘inconveniente’ para el servicio.” (Corte constitucional. sentencia T-327/07. referencia: expediente T-1477900. Magistrada Ponente: Dra. Clara Inés Vargas Hernández, 2007).

Esta “inconveniencia” para el servicio, puede a su vez estar justificada en las circunstancias señaladas en los artículos 57, 58 y 65 del decreto Ley No. 407 de 1.994. En primer lugar, el artículo 57 ibídem, señala como una causal de retiro la invalidez absoluta del miembro del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC, la cual se registrará por las leyes sobre prestaciones económicas y asistenciales referentes a los servidores públicos, según la reglamentación que expida el Gobierno

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 98 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Nacional y previa calificación de la invalidez absoluta, contrastada con los exámenes médicos ocupacionales de ingreso y periódicos realizados al trabajador.

En segundo lugar, el artículo 58 ídem, establece el retiro por incapacidad profesional de los miembros del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria, en cualquier tiempo y por incapacidad en los siguientes casos:

- o No obtener calificaciones aprobatorias en los cursos establecidos y de acuerdo con las disposiciones que los reglamenten.
- o Cuando la respectiva junta de evaluación y calificación conceptúe bajo rendimiento en el servicio, teniendo en cuenta el perfil del cargo y sus funciones en una evaluación de desempeño.
- o Cuando pierdan la segunda prueba de convocatoria a curso de capacitación de conformidad con la reglamentación que se expida.
- o Cuando en el término de dos (2) años contados a partir de la vigencia del presente decreto, no hayan acreditado título de educación media (bachiller), debidamente reconocido por el Ministerio de Educación Nacional.

Finalmente, el retiro por inconveniencia del servicio se puede también presentar por la facultad discrecional establecida en el artículo 65 del Decreto Ley 407 de 1.994, y que se presenta por “retiro por voluntad del director General”, previo concepto de la junta de carrera penitenciaria y por medio de la cual, los oficiales, suboficiales, dragoneantes y distinguidos del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional, podrán ser retirados del servicio por parte del director general del Instituto, en cualquier tiempo cuando su permanencia se considere inconveniente para la prestación del servicio público de custodia y vigilancia penitenciaria, previo concepto de la junta de carrera penitenciaria.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 99 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

En este sentido la sentencia C-108 de 1995 (Magistrado Ponente: Vladimiro Naranjo Mesa) de la Corte Constitucional declaró la exequibilidad, es decir, encontró ajustado el texto del artículo 65 del decreto Ley No. 407 de 1994 a la Constitución Nacional, indicando, como pauta general de su argumentación que: *“(i) que la falta de idoneidad de los servidores públicos, por cualquiera de las causas que la generen, es un justo motivo para retirar al empleado que no cumple o no puede cumplir eficientemente su función y (ii) que la buena ejecutoria de la función pública, se repite, es de interés general, y el Estado no puede patrocinar la falta de idoneidad en el desempeño de un cargo o empleo público, ni una estabilidad carente de sustento ético y sin proyecciones hacia el fin propio de todo servicio público”*.

De esta forma, la Corte, en la sentencia señalada establece que: *“...se advierte que no se trata de una potestad absoluta para el director del INPEC, ya que cualquier decisión a este respecto debe contar con el previo concepto de la Junta de Carrera Penitenciaria. Con ello se busca el objetivo esencial de que no se desvirtúen los principios de estabilidad que busca amparar la Carrera y que tienen consagración constitucional, a través de decisiones arbitrarias por parte del superior jerárquico. Para que ello sea efectivamente así, es necesario que el empleado cuyo retiro se disponga cuente con un debido proceso y se le permita, por consiguiente, ejercer su derecho de defensa ante la Junta. Por esta razón la exequibilidad de la norma bajo examen estará condicionada a que, llegado el caso, a los funcionarios en ella mencionados se les oiga en descargos por parte de la Junta, de forma tal que su separación del cargo resulte plenamente justificada.”*

Ahora bien, es claro que la Corte ha autorizado la posibilidad de retiro del personal del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria, con base en la facultad otorgada al director del INPEC, cuando hay circunstancias de falta de idoneidad de los servidores públicos, o por cualquiera de las causas que la generen, es decir por causas físicas o psicológicas; o altitudinales, es un justo motivo

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 100 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

para retirar al empleado que no cumple o no puede cumplir eficientemente su función en el respectivo cargo previo concepto de la junta de carrera penitenciaria.

A su vez la junta de carrera penitenciaria y sus funciones se encuentran reguladas por los artículos 81, 82, y 83, del decreto Ley No. 407 de 1.994. El artículo 81 ibídem señala que el personal que preste sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, solo podrá pertenecer a la carrera penitenciaria, previo el cumplimiento de los respectivos requisitos generales y especiales para ello. Por su parte el artículo 82 ídem, establece la integración de la junta de carrera penitenciaria, la cual en efecto está integrada por:

- o El director general del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, o su delegado, quien puede hacer uso de la facultad discrecional de proponer el retiro por inconveniencia institucional.
- o El jefe de la oficina jurídica, que verifica la legalidad de la causal invocada.
- o El jefe de la división de recursos humanos.
- o El jefe de la oficina de control interno, quien actuará como secretario de la junta.
- o El subdirector de la Escuela Penitenciaria Nacional.
- o Un representante del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional, elegido por votación para un periodo de dos (2) años, con su respectivo suplente, por los integrantes de dicho cuerpo.
- o Un representante del personal administrativo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, elegido por votación para un periodo de dos (2) años, con su respectivo suplente, por los integrantes del personal administrativo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 101 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

De esta forma y con la presencia de un representante del cuerpo de custodia y vigilancia, se asegura la imparcialidad de la decisión tomada y que respalda el retiro. A su vez, el artículo 83 ibídem, señala las funciones de la junta de carrera penitenciaria, que son:

- o Administrar y vigilar la carrera penitenciaria, diseñando programas relativos a todos los aspectos a ella inherentes, tales como: evaluación y calificación de servicios, cursos y concursos, promociones y ascensos, estímulos y distinciones.
- o Desarrollar las políticas, formuladas por el consejo directivo tendientes a implementar los planes y programas para el personal de carrera penitenciaria.
- o Difundir y hacer cumplir las disposiciones que regulan la promoción de personal.
- o Elaborar los procedimientos para la aplicación de las disposiciones sobre promoción de personal y administración de carrera en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC.
- o Promover, orientar, coordinar y controlar las actividades sobre promoción de personal y administración de carrera en las categorías respectivas.
- o Vigilar que los nombramientos provisionales no excedan del término legal.
- o Inscribir en carrera a los funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, que hayan cumplido con los requisitos.
- o Emitir concepto al director general del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, sobre el retiro del servicio de un miembro del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional en cualquier tiempo por inconveniencia del mismo en la Institución o por concepto sobre bajo rendimiento en el servicio.
- o Conocer de oficio o a petición de parte, de las irregularidades que se presenten en la realización de los procesos de selección, pudiendo dejarlos sin efecto, total o parcialmente.
- o Excluir de la lista de elegibles a las personas que hubieren incurrido en violación a las leyes o los reglamentos que regulan la administración de personal al servicio del

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 102 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, y proponer la revocatoria de nombramiento u otros actos administrativos, si comprobaren que éstos se efectuaron con violación de las normas que regulan la materia.

Ahora bien, cuando las razones de la inconveniencia institucional implican información reservada como las que se relacionan con la práctica de exámenes médicos, disminución de la capacidad laboral, invalidez, o puntaje de exámenes de suficiencia, pruebas de aptitud, etc., es posible dar a conocer los motivos al funcionario por retirar a fin de que haga efectivo su derecho a un debido proceso y derecho a la defensa.

En efecto, la sentencia C-108 de 1995, de la Corte Constitucional, analizó en primer lugar el contenido de la resolución No. 969 de marzo 9 de 2.000, en la cual el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, reglamentó el desarrollo de la audiencia celebrada ante la junta de carrera penitenciaria y prevé, como garantía a favor del empleado, que dicha instancia: *“informará el contenido de la solicitud del superior para que manifieste lo que estime conveniente al respecto”*.

Enseguida, la Corte se preguntó si la información reservada, manejada por las instancias administrativas del INPEC, como en el caso de la práctica de exámenes médicos, disminución de la capacidad laboral, invalidez, o puntaje de exámenes de suficiencia, o pruebas de aptitud, lograba disminuir la exigencia de la convocatoria de la junta de carrera, o justificar el ocultamiento de las razones de la descalificación por inconveniencia.

La siguiente fue la conclusión a la que llegó la sentencia: *“Para la Corte ha sido claro que cuando el retiro por inconveniencia o la exclusión de un concurso en cargos de carrera se produce como consecuencia de información de carácter reservado, debe entenderse que tal reserva no opera para los directamente interesados. Se trata de una reserva que sólo puede alegarse frente a*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 103 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

terceros". El artículo 2° de la resolución bajo cita dispone: adoptar por el presente acto el procedimiento a seguir para dar aplicación al artículo 65 del decreto Ley No. 407 de 1.994. Una vez recibida la solicitud del retiro del servicio por motivos de inconveniencia, la junta asesora deberá ser convocada a solicitud del presidente, por parte del secretario ad-hoc, con el fin de dar cumplimiento al artículo 65 del decreto Ley No. 407 de 1.994, citando al miembro del cuerpo de custodia y vigilancia requerido.

La comparecencia del funcionario se hará mediante previa comunicación a éste y a su superior para ser escuchado, en donde se señalará día, fecha y lugar para la realización de la junta. Reunida la junta asesora en pleno se dará comienzo a la sesión dejando constancia en acta. Posteriormente se hará comparecer al funcionario requerido quien quedará plenamente identificado en la misma. En caso de no comparecer igualmente se dejará constancia del hecho. Acto seguido se informará del contenido de la solicitud del superior al compareciente para que manifieste lo que estime conveniente al respecto. Cumplido lo anterior se levantará la sesión y se suscribirá el acta por los que en ella intervinieron.

Posteriormente la junta asesora procederá a emitir el concepto respectivo y de inmediato, el presidente de la junta remitirá al señor director general del INPEC, copia del acta de la sesión con la recomendación sobre el retiro o no del servicio por motivos de inconciencia, con el fin de tomar la decisión a que haya lugar. *“En conclusión, sobre la forma como se debe garantizar el debido proceso y el derecho de defensa a funcionarios de carrera afectados cuando se invoca en su contra información reservada, la Corte, atendiendo las particularidades de los diferentes regímenes de carrera, ha señalado que: (i) se debe permitir al afectado conocer y controvertir el informe reservado; (Sentencia C-108 de 1995 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa). (ii) se debe respetar a cabalidad el procedimiento fijado por las normas aplicables; (Sentencia C-368 de 1999. M.P. Eduardo Cifuentes) Muñoz. (iii) la evaluación a la que se somete el funcionario debe ser objetiva, basada en razones*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 104 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

sólidas y explícitas a fin de evitar que meras consideraciones subjetivas generen el retiro del servidor público; (iv) se debe informar al funcionario las razones de la exclusión o del retiro, - que deben ser por demás expresas-, en la medida en que el carácter de información reservada sólo puede alegarse frente a terceros. (Sentencia C-942 de 2003. M.P. Alfredo Beltrán Sierra).

En consecuencia: “desvincular a un funcionario de carrera, bajo argumentos para él desconocidos, secretos o eminentemente subjetivos, se ha considerado apriori una actuación contraria a los derechos constitucionales al debido proceso y a la defensa, a su vez que desconoce los criterios de objetividad que se exigen para la desvinculación de un funcionario de la carrera administrativa” (Sentencia C-1173 de 2005, MP. Manuel José Cepeda Espinosa).

De esta forma, en este tipo de eventos excepcionales como los del retiro por inconveniencia es que nuevamente cobra importancia el estudio que se refiere al diseño de los perfiles de cargo para los aspirantes a ingresar a la carrera penitenciaria o ascender dentro de ella, aplicados al cuerpo de custodia y vigilancia, ya que, el estudio hace parte del soporte que se tiene como referencia para calificar la idoneidad del candidato y la aptitud física y psicológica exigidas para el ejercicio del cargo o el ascenso dentro de la carrera.

Igualmente el estudio aporta un documento de referencia que puede en algún momento sustentar válidamente la decisión de retiro del servicio por inconveniencia institucional por parte de la junta de carrera penitenciaria, siempre y cuando se den las circunstancias que puedan inhabilitar o limitar al candidato o funcionario activo para desempeñar el cargo, de acuerdo a los requerimientos y exigencias contenidas dentro del estudio o sus documentos anexos, y de esa forma evitar posibles arbitrariedades o desproporción que pudiera surgir, ya que, dentro de la motivación del retiro

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 105 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

discrecional se deben relacionar las consideraciones en las cuales se funda la inconveniencia para la institución.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 106 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6. CAPITULO II

COMPONENTE BIOMECANICO

El trabajo continúa siendo una parte esencial en la vida de las personas, no sólo como fuente de ingresos para el sustento de necesidades materiales, sino también como espacio de relación social y crecimiento personal. La prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacional genera en la actualidad una inquietud de relevancia en el mundo, debido al impacto en el desarrollo económico de los países, es su competitividad y particularmente en la calidad de vida de sus pobladores.

Según la Organización Internacional del Trabajo, alrededor de cada 15 segundos un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que equivale a 6300 personas al día; y cada 15 segundos 160 trabajadores tienen un accidente laboral. Anualmente, un estimado de 160 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y ocurren más de 337 millones de accidentes en el trabajo; muchos de estos accidentes resultan en ausentismo laboral. La OIT ha estimado que 4% del producto interno mundial se pierde como consecuencia de las enfermedades profesionales y accidentes laborales. (Manual de Ergonomía y Seguridad. Rueda Ortiz, Maury. Alfaomega, 2013).

Durante la primera guerra mundial se hizo énfasis en determinar las características físicas de los soldados, con el fin de adaptar los equipos de trabajo al hombre. En la segunda guerra, además de tener en cuenta las características físicas, se involucraron las capacidades mentales y sensoriales del individuo. En esta misma época en Estados Unidos se desarrolló el concepto de “Ingeniería Humana”, aplicada con el objeto de obtener una mayor producción y una mejor adaptación del hombre a los nuevos ingenios bélicos. (Sociedad Española de Ergonomía, 2010)

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 107 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

En 1949 el psicólogo británico K.F.H Murrell realiza estudios anatómicos, fisiológicos y aplica la psicología experimental para relacionar el hombre con la situación de trabajo. Un año más tarde define la Ergonomía como “el conjunto de investigaciones científicas de la interacción del hombre y el entorno de trabajo”; por este concepto se le consideró el Padre de la Ergonomía Europea.

La Ingeniería Humana Americana define la Ergonomía como “los esfuerzos que buscan acoplar a los seres humanos con las máquinas, de forma que la combinación sea confortable, segura y más eficiente”. En Europa predominan los estudios fisiológicos y psicológicos, principalmente los de campo, sobre los problemas del hombre en el trabajo. Faverge definió la Ergonomía como “el análisis de procesos industriales centrados en el hombre, que aseguran su adecuado funcionamiento”.

A mediados del siglo XX, Forcadas introduce los conceptos Ergonómicos en Colombia; a partir de este momento se inicia el desarrollo de esta disciplina, particularmente por profesionales de la Ingeniería y el Diseño; en la década de los 70's se involucra más activamente dentro de la Salud Ocupacional, incluyendo la participación de las ciencias. (Sociedad Colombiana de Ergonomía).

La importancia de conocer las principales exigencias y requerimientos físicos de cada cargo e implementar los Profesiogramas y Perfiles Profesiográficos en cada convocatoria ya sea de ingreso o ascenso, le permite al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC prevenir a largo plazo la incidencia de accidentes y/o enfermedades laborales y aprovechar al máximo el desempeño funcional ocupacional de cada trabajador de acuerdo con sus habilidades físicas y mentales en la ejecución de las tareas asignadas dentro de su jornada laboral.

Villena (2007), afirma: es frecuente que, en los departamentos de prevención de riesgos laborales, se reduzca el “riesgo ergonómico” a todo aquello que puede provocar molestias o lesiones

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 108 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

osteoarticulares, trastornos músculo-esqueléticos o daños dorsales. El principal objetivo del ergónomo es anticipar y ayudar a evitar dichos riesgos en los procesos de concepción y transformación; para abordar los más importantes no es necesario saber mucha ergonomía, basta con echar mano de las recomendaciones más elementales para la concepción de los puestos de trabajo, de ciertas normas, de algunas precauciones organizativas y tecnológicas. (p 27)

Para formar en riesgo biomecánico es determinante que el formador sea un gran conocedor del trabajo que realizan las personas objeto de esta formación. Que se les indiquen los puntos críticos de su actividad, cómo ciertas posturas sin esfuerzo pueden ser dañinas, como ciertos esfuerzos que realizan no tienen por qué provocar lesiones.

Es necesario analizar el trabajo antes de formar, para adoptar criterios pedagógicos adaptados, ejemplos reales, conocimientos que directa o indirectamente tienen una fuerte relación con la fisiología de ese trabajo: por ejemplo, es infrecuente que en estas formaciones se aborde la relación entre trabajo muscular, actividad cardíaca y medioambiente térmico de trabajo. (Flores, 2008, p. 16).

Existe una prevención individual del riesgo biomecánico si el trabajador percibe como propio ese riesgo y ese debe ser el objetivo prioritario de los conocimientos transmitidos. Una vez conseguido esto, se puede ayudar al operador a desarrollar estrategias defensivas o preventivas contra dicho riesgo. (Villena, 2007).

6.1 ERGONOMÍA

El término *ergonomía* proviene de las palabras griegas *ergon* (trabajo) y *nomos* (ley o norma); la primera referencia a la ergonomía aparece recogida en el libro del polaco (Wojciech Jastrzebowki, 1857) titulado “*Compendio de Ergonomía o de la ciencia del trabajo basada en verdades tomadas de*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 109 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

la naturaleza". La utilización moderna del término se debe a Murrell y ha sido adoptado oficialmente durante la creación, en julio de 1949, de la primera sociedad de ergonomía, la - Ergonomics Research Society-, fundada por ingenieros, fisiólogos y psicólogos británicos con el fin de "adaptar el trabajo al hombre". (Mondelo, 1994)

La ergonomía estudia los factores que intervienen en la interrelación hombre-artefacto (operario-máquina), afectados por el entorno. El conjunto se complementa recíprocamente para conseguir el mejor rendimiento; el hombre piensa y acciona, mientras que el objeto se acopla a las cualidades del hombre, tanto en el manejo como en aspecto y comunicación. El objetivo de la ergonomía es dar las pautas para optimizar el trabajo a ejecutar por el conjunto conformado por el operario-artefacto y el entorno físico y social que lo circunda. (Cruz, 2008).

Otro concepto importante manifiesta que:

"La ergonomía ha sido definida como el estudio científico de la relación entre el hombre y su medio ambiente de trabajo. En este sentido, el término medio ambiente es tomado para cubrir no sólo el medio ambiente en el cual el hombre trabaja, sino también sus materiales y herramientas, su métodos de trabajo y la organización de su trabajo, tanto individualmente o de dentro de un grupo de trabajo". (Murrell, 1965. p.23).

Si se detectan problemas en alguna de estas cuestiones la ergonomía puede proponer diferentes soluciones para reducir o eliminar sus efectos sobre el trabajador. Muchas de estas soluciones son sencillas y de fácil aplicación (por ejemplo: cambiar la ubicación de materiales, usar herramientas más adecuadas o realizar pausas periódicas); otras pueden ser más complejas (por ejemplo: diseñar una nueva máquina o cambiar la organización del trabajo).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 110 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

En cualquier caso, la ergonomía puede ayudar a mejorar las condiciones de trabajo. Así se consigue mantener una mejor salud: las mejoras ergonómicas reducen las demandas físicas del trabajo dando como resultado menos lesiones o dolencias relacionadas con el trabajo. Otro efecto beneficioso de la ergonomía es que, al mejorar el diseño del entorno laboral, consigue incrementar la eficiencia y la productividad.

6.1.1 Tipos de Ergonomía

Entre los numerosos campos de aplicación en los que la Ergonomía ha desarrollado metodologías propias, se pueden considerar dos grandes áreas de estudio, según se trate de optimizar los procesos de producción (Ergonomía del trabajo) o los productos fabricados mediante dichos procesos (Ergonomía del producto).

Ergonomía del trabajo. Su objeto de estudio es el trabajador y su objetivo analizar las tareas, herramientas y modos de producción asociados a una actividad laboral con la finalidad de evitar los accidentes y patologías laborales, disminuir la fatiga física y mental, y aumentar el nivel de satisfacción del trabajador. Además de los beneficios sociales y humanos que comporta la mejora de las condiciones de trabajo, la aplicación de la Ergonomía en el ámbito laboral conlleva beneficios económicos asociados a un incremento de la productividad y a la disminución de los costes provocados por los errores, accidentes y bajas laborales.

Ergonomía del producto. Su objeto de estudio son los consumidores y usuarios del producto; su finalidad, asegurar que los productos sean seguros, fáciles de usar, eficientes, saludables y satisfactorios para el usuario.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 111 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.1.2 Aplicaciones de la Ergonomía del trabajo

En la actualidad, son numerosos los estudios y aplicaciones de la Ergonomía en el ámbito laboral. Para sistematizar, los aspectos que se consideran son los siguientes:

- o Diseño de puestos de trabajo: tiene por objetivo configurar equipos y espacios que faciliten la ejecución de las tareas. Se trata de conseguir posturas adecuadas y colocar los elementos de trabajo de manera que se evite la realización de movimientos superfluos o que obliguen a separar excesivamente los brazos del cuerpo (Asensio-Cuesta, 2012).
- o Herramientas y útiles: los estudios ergonómicos sobre herramientas tienen la finalidad de adaptarlas a la tarea y al trabajador.
- o Mandos e indicadores: Analiza la relación entre el trabajador y la máquina: ubicación adecuada, alcance, visibilidad, facilidad de manejo, etc.
- o Condiciones ambientales: temperatura, iluminación, ruido, vibraciones, etc.
- o El ruido se puede caracterizar psicológicamente por resultar molesto e indeseable, físicamente por su aleatoriedad espectral y de intensidades, y desde el punto de vista de la comunicación por su bajo o nulo contenido informativo. El tema de la relación entre el nivel de ruido, el tiempo de exposición y los daños físicos que causan al sistema auditivo en el humano ha sido estudiado con gran interés desde hace tiempo.
- o La iluminación es un factor ambiental que interesa a los ergonomistas por su influencia en el desempeño de las tareas de los humanos; en general, la iluminación puede interferir en la adecuada visualización de los objetos y entornos, la eficiencia y eficacia del trabajador, en proporcionar la información adecuada y oportuna de señalización, además de que puede influir en el confort y salud visual. La iluminación puede interferir en la adecuada percepción e interpretación de señales visuales por parte de los operadores; muchos de los procesos industriales cuentan con señales luminosas para su monitoreo, por lo que contar

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 112 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

con una iluminación adecuada favorece la percepción y procesamiento de las señales recibidas por el operador. Los ergonomistas dedicados a esta área fundamentalmente estudian los factores de la visión, las fuentes de iluminación, así como las características y requerimientos de las tareas y el entorno.

El ser humano necesita mantener una temperatura interna de aproximadamente 37oC (la temperatura interna del cuerpo varía entre 36oC y los 38oC). Este balance térmico se realiza a través del hipotálamo, que actúa como un termostato. En cualquier caso, en un ambiente térmico moderado, los ocupantes de los locales suelen mantener discrepancias, ya que hay una serie de factores particulares del individuo que influyen en la sensación de bienestar térmico y hacen variar las preferencias de los individuos.

El avance de la tecnología y su intervención en los puestos de trabajo ha provocado que más trabajadores estén expuestos a vibraciones, las cuales en algunos casos no tienen consecuencias, pero en otros puede afectar a la salud y capacidad de trabajo de quien se expone a ellas. Los pies, la zona de los glúteos y las manos, son las áreas del cuerpo que generalmente reciben y transmiten las vibraciones, dependiendo de la actividad que se realice y la posición en que se encuentre el operador.

En casi todos los casos las vibraciones se detectan fácil y rápidamente, por lo que raras veces llegan a producir daños inmediatos a la salud; sin embargo, la exposición prolongada puede causar efectos crónicos que tienden a manifestarse después de un tiempo. Cuando el cuerpo humano se encuentra sometido a vibraciones, presenta algunas reacciones y cambios que pueden afectar su adecuado desempeño, entre los que destacan: el aumento moderado del consumo energético, de la frecuencia cardíaca y respiratoria. La aparición de reflejos musculares con función

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 113 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

de protección, que contraen a los músculos afectados por las vibraciones y los mantienen así mientras sean sometidos a esta situación.

Carga mental: su estudio se ha desarrollado de la mano del estudio sobre tareas estresantes, aburridas o monótonas. Otros aspectos relacionados son los relativos al efecto del horario de trabajo y los turnos sobre los trabajadores y la percepción de fatiga asociada a la realización de tareas.

Carga física: manejo manual de cargas, movimientos repetitivos y posturas forzadas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 114 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.2 ANTROPOMETRÍA

Del griego anthropos (humano) y métricos (medida), esta ciencia se ocupa del dimensionamiento del cuerpo humano. Desde el punto de vista ergonómico, el estudiar este dimensionamiento del cuerpo permite adaptar la máquina y el ambiente de trabajo a las dimensiones del trabajador; por ejemplo: altura y tamaño de la puerta, dimensión de las extremidades inferiores y dimensión de los volantes y de los asientos de un coche, etc. (Ramírez, 2001).

El acotamiento corporal es el que nos permite apreciar en tres dimensiones al hombre, tanto en sus partes como en su conjunto. Esta medición antropométrica se realiza en cada individuo integrante de un grupo poblacional en estudio; las resultantes cuantitativas de las mediciones son ordenadas en las tabulaciones y desarrolladas en histogramas biométricos. El grupo de estudio tiene características propias y diferentes a los grupos aledaños y como está en continua evolución, sufre cambios con la época en la que se realice la investigación. Esto hace obligatoria la aplicación inmediata de los resultados del estudio para el momento, lugar geográfico y grupo en observación. (Cruz, 2006).

6.2.1 Variabilidad Antropométrica

Los individuos de una zona de un país pueden ser más altos y tener un peso mayor que los de otra zona. Estudios socioeconómicos descubren diferencias de estatura muy importantes entre personas de trabajos diversos.

La población militar, en cuanto a grupo, difiere antropomórficamente de la civil. Dentro de un mismo grupo, los hombres suelen ser de mayor estatura y peso que las mujeres, y las personas de edad tienen unas dimensiones completamente distintas que las de edad mediana.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 115 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Por otra parte, las medidas de las dimensiones generales de un país pueden cambiar de un período a otro. Se ha comprobado que los soldados norteamericanos de la segunda guerra mundial eran más altos y tenían mayor peso que los de la primera. También está demostrado que la etnia es otro factor esencial en este tema; área cuyo creciente interés y atención por parte de los ergonomistas del mundo entero motivó el simposio internacional acerca de «*las variables naturales y culturales en la ingeniería de los factores humanos*» y que tuvo lugar en Holanda, en 1972, bajo los auspicios de la Organización del Tratado del Atlántico Norte. Uno de los temas de discusión fue la dimensión del cuerpo humano. Las ponencias e informes que se presentaron pusieron de manifiesto las sustanciales diferencias antropométricas existentes entre las distintas poblaciones del mundo. (Panero, 1996).

Las variables antropométricas varían de acuerdo al diseño ergonómico desde el punto de vista antropométrico que se busque:

- o *Raza*: Está relacionada con la ubicación geográfica. En un mismo país se pueden presentar diferencias dimensionales.
- o *Edad*: El ser humano presenta curvas de crecimiento, en forma acelerada en las primeras etapas de la vida a nivel óseo hasta los 18 años en donde se estanca el crecimiento y viene una meseta para después no continuar. Con la edad adulta, entrando a la senectud, tiende a disminuir quizá por la pérdida de tejido óseo de la columna.
- o *Sexo*: Los valores absolutos de las variables antropométricas tienen a ser mayores en los hombres que en las mujeres. El hombre presenta hombros y tórax más grandes y la pelvis relativamente estrecha. Los brazos y las piernas son más largos, con manos y pies mayores.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 116 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- o *Dieta:* La alimentación, que pueden recibir sectores de mayores ingresos, influye en una menor probabilidad de enfermedades y un mayor desarrollo del cuerpo.
- o *Actividad:* De acuerdo con la actividad laboral, se pueden presentar diferencias marcadas entre poblaciones. (Tomado de Ergonomía en movimiento, Ed. Unilever Andina S.A. p. 52)
- o *Estatura:* es una medida antropométrica que refleja condiciones actuales de desarrollo óseo en forma vertical.

Los datos antropométricos son más valiosos cuando reflejan medidas exactas y se registra durante un periodo determinado. Las variables valiosas comunes son: estatura, perímetro craneal, peso, espesor del pliegue cutáneo y el índice de masa corporal (IMC).

Variables a tener en cuenta dentro de la implementación de los Profesiogramas y Perfiles Profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC:

Peso: proporciona una valoración de las reservas globales de grasa y musculo (Hopkins, 1993). El peso corporal puede medirse con varios métodos que incluyen:

- o Peso ideal para la estatura
- o Peso habitual
- o Peso real

Estatura: uno de los primeros estudios sistemáticos realizados en América Latina sobre la estatura de la población nacional lo adelantaron en Colombia en 1991 los investigadores, Antonio Ordóñez y Doris Polanía. Una de las primeras referencias a la estatura de los colombianos se refiere a observaciones de finales de la década (1910), cuando se presentó en Colombia un debate

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 117 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

sobre una supuesta “degeneración de la raza”. Uno de los más activos participantes en ese debate fue el medico Miguel Jiménez López, quien en el Tercer Congreso Medico Colombiano, celebrado en Cartagena en Enero de 1918 señaló lo siguiente:

“...me he guardado de considerar como un signo de inferioridad anatómica la talla y el peso de los individuos que, entre nosotros, se muestran un tanto por debajo de las cifras medias señaladas en los países europeos y en Norteamérica. Fácil me ha sido obtener esta compilación en los registros que se llevan en los cuarteles de la capital: allí acuden individuos generalmente de veintiún años en adelante; sanos o al menos considerados como tales después de un serio examen de los médicos militares y provenientes de todos los puntos de la República, de los diferentes gremios sociales y también de las diversas extracciones raciales de nuestro país.

Sin embargo, por más que este rasgo sea enteramente relativo, merece tenerse en cuenta, pues, asociado con los demás puede tener un valor relativo. Ahora bien: el promedio de la talla en los individuos seleccionados para el servicio militar apenas alcanzo a 1,56cms.”. en “Los problemas de la raza en Colombia”(Biblioteca de Cultura,1920 p. 9-10), la información que reporta este autor sobre la estatura de los reclutas colombianos de finales de la década es muy diferente de la que hemos encontrado en la cédula de ciudadanía para esa época. Por ejemplo, los hombres colombianos nacidos en 1905-1909 tenían en promedio una estatura de 162,05, es decir más de 6 cms por encima de la cifra que cita Jiménez López. Los escritos de ese autor se caracterizaron por los conceptos racistas que manejaba y por la falta de rigor empírico e intelectual, al respecto véase Aline Helg, “Los intelectuales frente a la cuestión racial en el decenio de 1920: Colombia entre México y Argentina” (FAES, 1989, p. 43).

Estimulados por el economista Miguel Urrutia, por entonces director de Fedesarrollo, Ordóñez y Polanía realizaron una investigación sobre el comportamiento secular de la estatura de

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 118 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

los colombianos nacidos entre 1910 y 1970. Para ello construyeron una muestra aleatoria con información de la estatura contenida en la cédula de ciudadanía.

La muestra tenía 14.103 observaciones (5.839 mujeres y 8.264 hombres). Esos resultados se publicaron en 1992 en el ensayo “Cambios de estatura en Colombia durante el presente siglo”. (Ordóñez y Polanía, 1992).

Ordóñez y Polanía presentaron tres conclusiones:

Primera: la estatura promedio de los colombianos, cuando se analiza por década, aumentó en forma sostenida para los nacidos entre 1910 y 1970. Las mujeres aumentaron 8,7 cms. y los hombres aproximadamente 7,0 cms. (Fedesarrollo. 1992)

Segunda: si bien todas las regiones aumentaron su estatura, no todas lo hicieron en igual proporción. Mientras que en Antioquia el aumento femenino fue de 12 cms, en Tolima-Huila ese aumento fue sólo de 4.0 cms. Los autores atribuyen esas diferencias a los diferentes niveles de desarrollo económico, pero no hacen un análisis sistemático al respecto y se limitan a hacer algunas observaciones informales sobre el tema.

Tercera: las ganancias en estatura fueron el resultado del favorable crecimiento económico y de las mejorías en la salud, como resultado de una nueva actitud, que empezó a verse en el país desde la década de 1940, del crecimiento del gasto público en salud, en las décadas de 1960 y 1970 y de la extensión de la medicina preventiva. A lo anterior se le debe agregar la introducción de las sulfanilamidas, y posteriormente la penicilina, así como la difusión de las vacunas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 119 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Uno de los resultados que intrigó más a los autores fue la alta talla de los habitantes de la Costa Caribe, una de las regiones más pobres del país. A manera de hipótesis los autores sugieren que ello se podría deber tanto a la mayor influencia negra en esa región del país como al acceso que tienen sus habitantes a los alimentos marinos así como a la sal marina, la cual tiene un alto contenido de yodo.

En 1992, Antonio Ordóñez y Doris Polanía, en conjunto con Gustavo Ramírez, llevaron a cabo otra investigación acerca de la estatura de los colombianos, en esa ocasión usando como fuente de información la Encuesta Nacional de Hogares de diciembre de 1991, realizada por el Departamento Administrativo de Estadística (DANE) y una medición directa de jóvenes entre 18 y 28 años realizada en colegios y universidades de Bogotá (1.452 hombres y 1.362 mujeres).

Tras analizar las estaturas obtenidas a partir de la Encuesta Nacional de Hogares, los autores desecharon los resultados ya que presentaban muchas inconsistencias. En opinión de los autores la calidad de la información probablemente era muy deficiente pues se basó en la percepción subjetiva de los encuestados acerca de su estatura.

En el caso de la encuesta directa los datos fueron agrupados en cuatro grupos socio-económicos. El resultado es que hay una clara correlación entre el estrato y la estatura, existiendo una diferencia entre el estrato alto y el bajo de 9,5 cms en los hombres y de 5,2 cms en las mujeres.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 120 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Tabla 1. Promedio estatura (centímetros) por estrato socioeconómico

ESTRATO	HOMBRES	MUJERES
Bajo – Bajo	166,0	158,3
Bajo	168,0	158,9
Medio	172,0	159,9
Alto	176,4	163,5

Fuente: ORDOÑEZ, Antonio y POLANIA, Doris, "La estatura y el desarrollo económico y social en Colombia"

Tanto sobre las relaciones entre crecimiento económico y aumento en estatura, como entre esta última y los avances en salud, los autores se limitan a hacer comentarios generales pero no hay un análisis estadístico riguroso y sistemático. Tampoco lo hay en el caso de la posible relación entre origen étnico y estatura.

Esa fue una de las principales razones para el limitado impacto del trabajo de Ordoñez y Polanía. Otros factores adicionales fueron:

- 1) la falta de continuidad en esta línea de investigación
- 2) la ausencia de historiadores y economistas en el grupo de investigación, los cuales hubieran podido relacionar mejor los resultados con el contexto histórico y económico y
- 3) desconocimiento de los grandes aportes a la antropometría histórica que desde mediados de la década de 1970 venían haciendo los cliometristas, lo cual hubiera ayudado a contextualizar mejor los resultados y a sugerir métodos de análisis pertinentes.

La mayoría de los artículos internacionales que citan los autores son sobre aspectos médicos de la antropometría. El único artículo de antropometría histórica que citan es el documento de RICHARD H. STECKEL, "Stature and Living Standards in the United States". (NBER. 1990)

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 121 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

En agosto de 2004, Adolfo Meisel y Margarita Vega publicaron el ensayo “*La estatura de los colombianos: Un ensayo de antropometría histórica, 1910 - 2003*”. (Meisel y Vega, 2004) En ese trabajo los autores utilizaron la información proveniente de la cédula de ciudadanía, pero a diferencia de Ordoñez y Polanía, utilizaron la totalidad de los registros disponibles en la Registraduría Nacional del Estado Civil: 9.320.613 observaciones para los nacidos en el período 1910-1985.

El tamaño de la base de datos les permitió a Meisel y Vega hacer detallados análisis regionales. Además, analizaron varios temas que estuvieron ausentes en el trabajo de Ordoñez y Polanía tales como la convergencia interpersonal e interregional en la estatura y los determinantes de la estatura promedio de los departamentos. Para esto último utilizaron la composición étnica y el PIB per cápita departamental.

Entre las conclusiones de este estudio, se resalta que en promedio, las mujeres colombianas nacidas en 1984 alcanzaron una estatura adulta que fue 8.8 cm. por encima de la obtenida por aquellas nacidas en 1910. En el caso de los hombres, en este mismo periodo el incremento fue de 7.9 cm. Estos avances estuvieron presentes casi sin interrupciones a través del siglo XX y para todo el país.

En promedio, los hombres colombianos que nacieron entre 1910 y 1914 alcanzaron una estatura final de 163.48 cm. En contraste, los nacidos entre 1980 y 1984 lograron una estatura promedio de 170.64 cm. lo que representa un incremento de 7.17 cm., que corresponde a un crecimiento de 4.4%. En el mismo período, las mujeres aumentaron su estatura de 150.78 a 158.65 cm. Este incremento de 7.86 cm. es el 5.2% sobre la estatura inicial. En ambos casos, el incremento es de cerca de un centímetro por década, lo cual es un logro importante dentro de los estándares internacionales.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 122 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

Tabla 2. Estatura promedio de los colombianos por fecha de nacimiento

Año de nacimiento	Estatura promedio para hombres	Estatura promedio para mujeres	Cambio porcentual en hombres	Cambio porcentual en mujeres	Centímetros aumentados para hombres	Centímetros aumentados para mujeres	Número de observaciones (hombres)	Número de observaciones (mujeres)	OBSERVACIONES TOTALES
1910-1914	163.48	160.78					1.751	2.157	3.948
1915-1919	163.61	161.49	0.079%	0.471%	0.13	0.71	4.582	4.993	9.575
1920-1924	164.16	162.38	0.337%	0.589%	0.55	0.89	9.085	9.779	18.864
1925-1929	164.70	163.06	0.328%	0.461%	0.54	0.67	16.659	16.299	31.958
1930-1934	165.17	163.48	0.288%	0.275%	0.48	0.42	22.219	24.619	46.838
1935-1939	165.76	164.21	0.354%	0.480%	0.59	0.74	34.637	33.820	68.457
1940-1944	166.26	164.69	0.302%	0.312%	0.50	0.48	40.186	45.623	85.809
1945-1949	167.10	165.59	0.508%	0.582%	0.84	0.90	53.168	60.723	113.892
1950-1954	167.84	166.40	0.443%	0.516%	0.74	0.60	73.835	60.863	134.698
1955-1959	168.07	166.81	0.133%	0.283%	0.22	0.41	101.613	111.278	212.891
1960-1964	168.47	167.17	0.262%	0.227%	0.41	0.36	142.054	157.950	300.004
1965-1969	169.00	167.34	0.316%	0.113%	0.53	0.18	177.464	221.024	398.488
1970-1974	168.91	167.21	-0.056%	-0.084%	-0.09	-0.13	298.908	426.860	725.568
1975-1979	169.66	167.81	0.443%	0.378%	0.75	0.59	1.639.499	1.646.878	3.286.377
1980-1984	170.64	168.65	0.581%	0.532%	0.99	0.84	1.528.875	1.468.110	2.996.985
TOTAL			4.383%	-5.215%	7.17	7.86	4.140.532	4.310.816	8.454.348

Fuente: Adolfo Meisel R. Margarita Vega A. Mayo, 2004

La principal razón para el incremento en la estatura fue el continuo mejoramiento en la nutrición de los colombianos a lo largo del siglo debido al crecimiento económico sostenido. Además, los avances en salud y la reducción en el esfuerzo físico laboral y en el trabajo infantil, contribuyeron a estas ganancias.

Índice de masa corporal (IMC): explica diferencias en la composición corporal al definir el nivel de adiposidad de acuerdo con la relación de peso y estatura, eliminando así la dependencia en la constitución. El índice de masa corporal puede calcularse utilizando la siguiente ecuación: (Cáceres, 2005)

$$\text{IMC} = \frac{\text{Peso (Kg)} \times 100}{\text{Estatura (cm)}^2}$$

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 123 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Tabla 3. Interpretación valores numéricos IMC según la OMS

VALORES	INTERPRETACION
< 18.5	Bajo peso
18.5 a 25	Normal
25.1 a 29.9	Sobrepeso
>De 30	Obesidad

Fuente: En: https://es.wikipedia.org/wiki/%C3%8Dndice_de_masa_corporal#cite_note-4

Es importante correlacionar el IMC con el perímetro abdominal y tener en cuenta los criterios de evaluación de riesgo del “síndrome metabólico el cual se define como un conjunto de factores de riesgo para diabetes mellitus tipo 2 (DM2) y enfermedad cardiovascular, caracterizado por la presencia de resistencia a la insulina e hiperinsulinismo compensador asociados con trastornos del metabolismo de los carbohidratos y lípidos, cifras elevadas de presión arterial y obesidad. La prevalencia del síndrome metabólico varía según factores como género, edad, etnia, pero se ubica entre 15% y 40%; es mayor en la población de origen hispano. Existen varios criterios para el diagnóstico de síndrome metabólico. El más conocido es del ATP III (Adult Treatment Panel III), donde se deben cumplir 3 o más de los siguientes:

- o Perímetro abdominal elevado (> o = 102 cm en hombres y >o = 88 cm en mujeres).
- o TG >150 mg/dl, HDL bajo (hombres <40 mg/dl y mujeres HDL <50 mg/dl),
- o TA >130/85 mm Hg, glicemia >110 mg/dl incluyendo diabetes mellitus.

Se consideran otros factores como trombogénesis, inflamación, ácido úrico, estrés, cigarrillo, sedentarismo, edad, origen étnico, microalbuminuria, hipotiroidismo primario, entre otros” (Pineda, 2008). Como límite de tolerancia para los Perfiles Profesiográficos en el perímetro abdominal se

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 124 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

tendrán los siguientes valores ($> 0 = 101$ cm en hombres y $> 0 = 87$ cm en mujeres), debido a que los valores ($> 0 = 102$ cm en hombres y $> 0 = 88$ cm en mujeres).

Somatotipo: es un sistema diseñado para clasificar el tipo corporal o físico, propuesto por (Sheldon, 1940) y modificado posteriormente por (Heath, 1960) y (Carter, 1967), el cual es utilizado para estimar la forma corporal y su composición, principalmente en atletas. Se expresa en tres valores representantes del componente físico de la siguiente manera:

- o Somatotipo endomórfico: caracterizado por predominio abdominal, flacidez muscular y extremidades de pequeñas dimensiones.
- o Somatotipo mesomórfico: se caracteriza por un acentuado desarrollo muscular y óseo, con medidas torácicas predominantes sobre las abdominales.
- o Somatotipo ectomórfico: se caracteriza por un aspecto de fragilidad e hipotonía muscular, delgadez y medidas de longitud predominantes sobre los diámetros y circunferencias.

6.2.2 Tipos de dimensiones antropométricas

Las medidas que permiten dimensionar las características del puesto de trabajo (alcances, alturas, desplazamientos) se pueden clasificar en dos tipos: (Medidas estructurales y Medidas Funcionales. Estas últimas, también denominadas dimensiones dinámicas, se relacionan con el movimiento articular del cuerpo humano. Por estar íntimamente ligadas con las posturas y movimientos biomecánicamente adecuados o inadecuados, de acuerdo con el tipo de actividad, manipulación de pesos (ERGOSOURCING, 2001)

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 125 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.3.3 Medidas antropométricas y perfil antropométrico

Las medidas que se deben poseer de la población dependerán de la aplicación funcional que se pretenda dar a las mismas; partiendo del diseño de lugares de trabajo, existe un número mínimo de dimensiones relevantes que se deben conocer.

Debido a las características especiales de los estudios antropométricos, se debe analizar con mucho rigor el tipo de medidas a tomar y el error admisible, ya que la precisión y el número total de medidas guardan relación con la posibilidad de viabilidad económica del estudio. Si dejamos de considerar alguna medida relevante, o exigimos una precisión exagerada, la limitación económica hará prácticamente imposible la realización o la replicación del estudio.

Una vez determinada la población y clasificándola según los objetivos, se deberán analizar las medidas que se crean oportunas. Toda organización debería tener recogidas al menos las siguientes medidas:

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 126 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Tabla 4. Medidas básicas para el diseño de puestos de trabajo

POSICION SEDENTE	POSICION DE PIE
(AP) Altura poplítea	(E) Estatura
(SP) Distancia sacro-poplítea	(CSp) Altura de codos de pie
(SR) Distancia sacro-rótula	(AOp) Altura de ojos de pie
(MA) Altura de muslo desde el asiento	(Anhh) Ancho de hombro a hombro
(MS) Altura del muslo desde el suelo	
(CA) Altura del codo desde el asiento	
(Amín B) Alcance mínimo del brazo	
(AmáxB) Alcance máximo del brazo	
(AOs) Altura de los ojos desde el suelo	
(ACs) Anchura de caderas sentado	
(CC) Anchura de codo a codo	
(RP) Distancia respaldo-pecho	
(RA) Distancia respaldo-abdomen	

Fuente: ERGOSOURCING. Ergonomía en movimiento. Bogotá: primera edición. 2001.

6.4 DISEÑO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

El espacio de trabajo constituye el área físicamente disponible para la actividad de un puesto de trabajo en donde se llevan a cabo con holgura y seguridad las tareas del puesto, esto es, la acción humana, la acción de la máquina y los respectivos elementos de control.

Teniendo en cuenta que en ergonomía, el hombre piensa y acciona mientras que el objeto se acopla a las cualidades del hombre, en diseño de espacios en los puestos de trabajo,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 127 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

entendemos el “objeto”, como aquel entorno, espacio, o lugar, en donde el individuo debe desempeñar su tarea.

Este “espacio” debe cumplir con requerimientos a nivel estructural, ambiental, arquitectónico, físico, etc., que se ajusten a las características antropométricas, físicas, perceptivas, psicológicas y sociales del trabajador, permitiéndole una interacción funcional con todos aquellos factores que estructuran la labor.

El diseño del espacio de trabajo obedece entre otros factores, a ciertos principios secuenciales de la actividad del puesto, que comprende:

- o *Secuencia de instalación*: suficiente espacio físico que permita realizar libremente los movimientos y desplazamientos necesarios en la ejecución y control de la tarea asignada.

La forma del espacio de trabajo necesita de las dimensiones antropométricas de los usuarios, como son el alcance de brazo, la altura de pie, la posición sentado o bípeda, etc., al igual que del dimensionamiento y formas de los equipos. Al estructurar el espacio de trabajo, debe tenerse en consideración los órganos de mando y otros medios en el que se llevan a cabo las acciones motoras del hombre en el cumplimiento de la tarea. Al respecto, se distinguen zonas tales como:

- o *Zonas de acceso fácil*: parte del espacio de trabajo limitado por las áreas que describen los brazos extendidos al máximo en su movimiento circular horizontal y vertical.
- o *Zona óptima de acceso*: parte del espacio de trabajo limitado por los arcos que describen los antebrazos al moverlos manteniendo apoyada la articulación del codo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 128 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- o *Zona del campo informativo:* espacio del puesto de trabajo que incluye los medios instalados de información y control que deben ser manipulados u observados por el trabajador. Un criterio importante para la organización del espacio de trabajo en este sentido, es considerar que el plano horizontal debe ser de 30° - 40°, y el plano vertical de 0° - 30° respecto de la horizontal, esto es, 15° por encima y 15° por debajo de la línea normal de visión.
- o *Orden secuencial del tiempo:* se debe tener en cuenta el orden de manipulación de los elementos de activación y control, de tal manera que de acuerdo con el orden preestablecido, se coloquen los instrumentos y tableros, con lo que el espacio de trabajo se ajusta a la realidad, evitando, por otra parte, errores en el manejo de controles.
- o *Frecuencia de uso e importancia:* de acuerdo con las funciones de cada elemento, a los muy repetitivos o poco comunes y por consiguiente a la frecuencia de uso de los elementos, se hará la disposición de los mismos, incidiendo dicha localización en el espacio de trabajo. Aquellos elementos de suma importancia, como elementos de control, de alerta o de funcionamiento rápido para situaciones de emergencia, deben considerarse en un espacio cercano a la vista y a la mano del trabajador.
- o *Espaciamiento entre controles:* a lo anterior se suma la consideración de espaciamiento entre los elementos de control. Demasiado espacio obliga a mayores movimientos y cambios de postura y un espacio estrecho da lugar a superposición de elementos que puede ser motivo de confusión y errores. El desempeño aumenta cuando las distancias son las apropiadas. El manejo de varias palancas puede ejemplificar lo anterior: demasiado juntas pueden dar lugar a fallas en la secuencia temporal y de funcionamiento y si están demasiado espaciadas ello demandara mayor esfuerzo del trabajador.

Es la distribución en la planta de hombres y máquinas y elementos de control, de tal manera que se encuentren ubicados en forma apropiada, teniendo en consideración la facilidad del uso de medios, la velocidad de operación de las máquinas y la precisión del trabajo. Entre los aspectos que

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 129 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

deben plantearse figuran: la ubicación hombre - máquina, las necesidades de privacidad y territorio, las diversas posturas del trabajador, espacios entre equipos, colocación de andamios y escaleras y consideraciones de comunicación que obedezcan a requerimientos antropométricos y biomecánicos referentes en especial a la visibilidad, audición y mantenimiento.

El factor humano también tiene que ver con el diseño del lugar de trabajo; normalmente existe una interacción entre trabajadores que puede afectar el desempeño laboral. Se debe llevar el análisis a los siguientes campos:

6.4.1 Dimensión interespacial del trabajador

Esta comprende:

- o Un espacio propio, inconsciente, inherente a su libertad de acción con límites subjetivos que resguarden su personalidad (espacio amigable, actitud intrínseca).
- o Un espacio de activación de sus extremidades y de sus movimientos en el desarrollo de sus actividades (espacio limitado para la operación de la tarea).
- o Un espacio social o distancia de intercambio o interacción en la situación de diálogo (espacio limitado para la operación de la tarea).
- o Un espacio dinámico grupal, en interrelaciones grupales (espacio dinámico de interacción grupal).
- o Un espacio público, de cara al entorno con límites máximos o sin límites (espacio abierto para la expansión del individuo).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 130 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

El comportamiento del individuo se modifica según su actuación en cada espacio y de acuerdo con la no violación de los mismos, creando así espacios abiertos o cerrados de comunicación, conducta defensiva o agresiva, posición o tensión en el desarrollo de la tarea.

Teniendo en cuenta que los espacios han sido concebidos para conseguir un fin específico, es decir comodidad, amplitud y bienestar (ergonomía física); el diseño de un espacio de trabajo es directamente proporcional a las necesidades y a los requerimientos del usuario final, es decir que el adecuado manejo del espacio, su proporción, su lectura, los atributos que a él se le dan, entre otras cosas, permite que el usuario del mismo lo disfrute o desarrolle sus actividades de una manera óptima, funcional y productiva.

Así como se evidencia la importancia de la ergonomía, la antropometría, la valoración de ambientes y puestos de trabajo, es igualmente necesario involucrar los requerimientos psicológicos que implican los cargos, a fin de tener una visión integral del hombre en la construcción de los profesiogramas y perfiles profesiográficos.

6.5 BIOMECÁNICA

“La biomecánica trata acerca de la capacidad del hombre para realizar una tarea, teniendo en cuenta su capacidad físicas y los requerimientos de desempeño en el trabajo, asimilándose así a los conceptos de carga y esfuerzo físicos. El desequilibrio de estos factores causaría un trauma mecánico de intensidad variable, lo que constituye el llamado riesgo biomecánico o por carga física”. (Unilever, 2001. p.69).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 131 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

La Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional (GTC – 45 de 2012), describe el riesgo biomecánico y a su vez los factores de riesgo que lo conforman y se detallan a continuación.

- o Postura
- o Esfuerzo
- o Movimiento repetitivo
- o Manipulación manual de carga

Postura

Está definida como la alineación refinada con arreglo relativo de las partes del cuerpo en un estado de equilibrio que protege las estructuras de soporte contra lesiones o deformidades progresivas. Dentro de las principales posturas adoptadas por el ser humano en su vida cotidiana están la bípeda o de pie, sedente o sentado, decúbito o acostado.

“Cualquier posición del cuerpo puede causar malestar y fatiga, se mantiene por largo tiempo. Mantenerse de pies, por ejemplo, es una posición natural del cuerpo y por sí sola no debe representar un riesgo. Pero cuando esta posición se mantiene por largo tiempo, producirá dolor en los pies, fatiga muscular y dolor lumbar. Si a esto se añade un mal diseño de puesto de trabajo, que obliga a adoptar posiciones incorrectas, estaremos creando un factor de riesgo donde no debiera existir” (Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo, Trastornos Osteomusculares. 2010. P. 27).

Esfuerzo

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 132 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Cuando la carga de trabajo sobrepasa la capacidad del trabajador se pueden producir sobrecargas y fatiga muscular.

Movimiento Repetitivo

Se considera que un movimiento es repetitivo cuando se repite con una frecuencia mayor a una vez cada treinta segundos. Si la frecuencia es menos, o sea con un intervalo mayor entre los movimientos similares, tendremos un movimiento repetido. El riesgo se presenta por que el músculo y demás tejidos del sistema osteomuscular involucrados en la acción no tienen tiempo suficiente para recuperarse.

6.6 MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

Implica la cantidad de esfuerzo que el cuerpo de hacer para levantar un objeto, usar una herramienta para hacer algunas tareas. La cantidad de fuerza que se debe hacer para realizar un trabajo depende de muchos factores, tales como el peso del objeto o su colocación con relación al cuerpo.

A continuación se describe la metodología utilizada para la recolección de la información, para poder llevar a cabo la toma final de decisiones en la elaboración del perfil Profesiográfico.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 133 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.7 METODOLOGÍA PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Tabla 5. Técnicas para el análisis del trabajo

TÉCNICA	NOMBRE	DESCRIPCIÓN
TÉCNICAS PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	Observación	Obtención de datos directamente de la actividad o del comportamiento estudiado.
	Lista de chequeo (Anexo 1).	
	Cuestionarios	Conjunto de preguntas predeterminadas para ser respondidas por una secuencia fija.
	Entrevista estructurada	Usada para estudiar los factores humanos y para la selección de personal.
MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LOS REQUISITOS DE LA TAREA	Análisis de Puesto de Trabajo Tipo	Método que permite identificar los pasos básicos de una actividad desglosándola en tareas y operaciones.
	Listas de verificación ergonómica	Se utilizan para evaluar un criterio ergonómico particular de una tarea o para determinar las facilidades que se suministran a una tarea para que sea adecuada.
	Método REBA	Permite el análisis conjunto de las posiciones adoptadas por cuello, tronco, miembros superiores y miembros inferiores. Además define otros factores que considera determinantes para la valoración final de la postura, como la carga o fuerza manejada, el tipo de agarre, el tipo de agarre o el tipo de actividad muscular desarrollada por el trabajador en postura estática o dinámica.

Fuente: ESTRADA, Muñoz Jairo. Ergonomía. 48-51.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 134 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

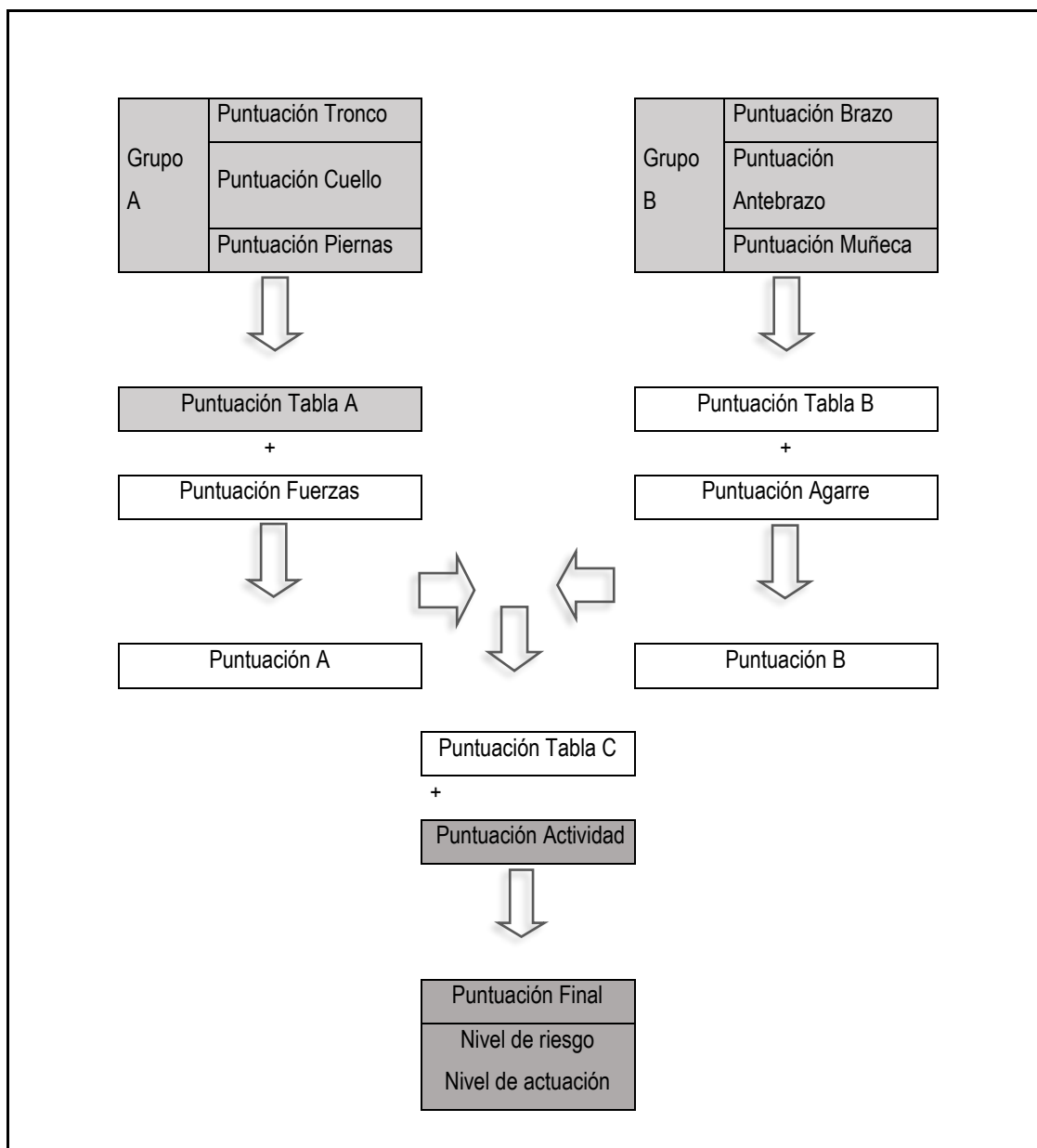
Resultado en la implementación de la metodología REBA

Con el fin de determinar el nivel de riesgo biomecánico presente en las actividades ejecutadas por los integrantes del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC desde el cargo de Dragoneante hasta el cargo de Comandante Superior se implementó la Metodología REBA la cual tiene las siguientes características:

- o Es un método especialmente sensible a los riesgos de tipo musculo-esquelético.
- o Divide el cuerpo es segmentos para ser codificados individualmente, y evalúa tanto los miembros superiores como el tronco, el cuello y las piernas.
- o Analiza la repercusión sobre la carga postural del manejo de cargas realizado con la manos o con otras partes del cuerpo.
- o Considera relevante el tiempo de agarre de la carga manejada, destacando que este no siempre puede realizarse mediante las manos, y por tanto indicar la posibilidad que se utilicen otras partes del cuerpo.
- o Permite la valoración de la actividad muscular causada por posturas estáticas, dinámicas, o debidas a cambios bruscos o inesperados en la postura.
- o El resultado determina el nivel de riesgo de padecer lesiones, estableciendo el nivel de acción requerido y la urgencia de la intervención (Asencio, 2012).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 135 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Tabla 6. Esquema de implementación de la Metodología REBA



	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 136 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Evaluación de la postura bípeda para tareas de vigilancia

Tabla 7. Evaluación de postura para tareas de vigilancia

Tronco	TABLA A											
	Cuello											
	1				2				3			
	Piernas				Piernas				Piernas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	1	2	3	4	1	2	3	4	3	3	5	6
2	2	3	4	5	3	4	5	6	4	5	6	7
3	2	4	5	6	4	5	6	7	5	6	7	8
4	3	5	6	7	5	6	7	8	6	7	8	9
5	4	6	7	8	6	7	8	9	7	8	9	9

Tabla B						
Brazo	Antebrazo					
	1			2		
	Muñeca			Muñeca		
	1	2	3	1	2	3
1	1	2	2	1	2	3
2	1	2	3	2	3	4
3	3	4	5	4	5	5
4	4	5	5	5	6	7
5	6	7	8	7	8	8
6	7	8	8	8	9	9

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 137 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

TABLA C												
Puntuación A	Puntuación B											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	1	1	2	3	3	4	5	6	7	7	7
2	1	2	2	3	4	4	5	6	6	7	7	8
3	2	3	3	3	4	5	6	7	7	8	8	8
4	3	4	4	4	5	6	7	8	8	9	9	9
5	4	4	4	5	6	7	8	8	9	9	9	9
6	6	6	6	7	8	8	9	9	10	10	10	10
7	7	7	7	8	9	9	9	10	10	11	11	11
8	8	8	8	9	10	10	10	10	10	11	11	11
9	9	9	9	10	10	10	11	11	11	12	12	12
10	10	10	10	11	11	11	11	12	12	12	12	12
11	11	11	11	11	12	12	12	12	12	12	12	12
12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

Puntuación Final	Nivel de acción	Nivel de riesgo	Actuación
1	0	Inapreciable	No es necesaria actuación.
2-3	1	Bajo	Puede ser necesaria la actuación.
4-7	2	Medio	Es necesaria la actuación.
8-10	3	Alto	Es necesaria la actuación cuanto antes.
11-15	4	Muy Alto	Es necesaria la actuación de inmediato.

Análisis metodología REBA

Posterior al desarrollo de los análisis de puestos de trabajo se evidenció que el principal riesgo biomecánico al cual se encuentra expuesto el cuerpo de custodia y vigilancia en el área de seguridad, es la adopción prolongada de postura ya sea a nivel bípedo o sedente.

La puntuación final para las dos posturas es nivel de riesgo medio donde se requiere una intervención oportuna para prevenir futuras lesiones a nivel osteoarticular y muscular de los servidores expuestos durante la jornada laboral.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 138 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.8 REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN

6.8.1 Área sensorio motora

Se requiere discriminación propioceptiva, para adecuar el movimiento de los diferentes segmentos corporales dentro del puesto de trabajo, de forma tal que éstos faciliten la ejecución más rápida y precisa de las diferentes tareas.

6.8.2 Área neuromusculoesquelética

Para la ejecución de las diferentes tareas se deben adoptar y mantener diferentes posturas (bípeda, sedente, cuclillas), etc., además de realizar desplazamientos corporales como caminar, subir, trepar, bajar, empujar y halar.

En cuanto al espacio específico y las tareas a realizar en zonas como garitas, se encuentran diversidad de características estructurales, que no permiten estandarizar el espacio respecto a accesibilidad, altura, profundidad, alcance de miembros superiores a nivel horizontal y vertical, zonas mínimas y máximas ergonómicas. Por tal razón, para realizar labores en estas áreas el trabajador que labore allí, debe cumplir con los requerimientos antropométricos establecidos en los profesiogramas y perfiles Profesiográficos, permitiendo así, una dimensión interespacial funcional del trabajador con su entorno, facilitando espacios de activación de movimiento en extremidades superiores e inferiores en el desarrollo de tareas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 139 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.8.3 Área de motricidad fina

Es necesario la realización de enganches, agarre a mano llena y cilíndrico, pinzas fina y trípode, además de precisión motriz, pulso, agilidad, rapidez y precisión motriz, destreza manual y digital, armonía, coordinación bimanual y coordinación visomotriz.

6.8.4 Área neuromuscular

Para la ejecución de las actividades que requieren fuerza y movimiento es necesario, resistencia, control y alineamiento postural.

6.8.5 Área cognitiva

Este componente es de gran importancia ya que se debe contar con orientación, atención, concentración, memoria, resolución de problemas, integración del aprendizaje y rapidez de reacción, para realizar cada una de las actividades en este puesto de trabajo.

6.8.6 Área psicosocial

El nivel de exigencia de las diferentes tareas que se deben desarrollar necesita de una gran estabilidad emocional, adecuados hábitos de trabajo, trabajo en grupo, adaptación al ambiente laboral y gran responsabilidad por el desarrollo de las actividades propuestas y por el contacto directo con los internos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 140 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.8.7 Área educativa

En cuanto a los requisitos formales es necesario contar con un nivel de formación secundaria ya que éste da las habilidades cognitivas, de relaciones interpersonales, rapidez de reacción, resolución de conflictos, entre otras y aprobar el curso impartido por la Escuela Penitenciaria Nacional.

Se realizara una revisión de cada sistema por orden de exposición y se calificara el riesgo al que está expuesto cada uno según la tarea realizada.

- o Sistema tegumentario (piel)
- o Sistema respiratorio
- o Sistema visual
- o Sistema auditivo
- o Sistema nervioso
- o Sistema cardiovascular
- o Sistema inmune
- o Sistema linfático
- o Sistema endocrino
- o Sistema osteomuscular
- o Sistema articular
- o Sistema digestivo
- o Sistema urinario

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 141 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

7. PROFESIOGRAMA COMPONENTE BIOMECANICO PARA EL CARGO DRAGONEANTE

Funciones del cargo - dragoneante

En la Resolución 3467 del 29 de octubre de 2013 están contempladas las funciones esenciales establecidas para el cargo de Dragoneante, las cuales se relacionan a continuación:

Identificación

Categoría	Dragoneante
Denominación del Empleo:	Dragoneante
Código:	4114
Grado:	11
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa
Naturaleza del empleo:	Sistema específico de carrera penitenciaria y carcelaria

Propósito principal

Realizar las disposiciones relacionadas con el orden, la seguridad, disciplina, autoridad, convivencia, custodia y vigilancia de las personas privadas de la libertad a cargo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario así como la vigilancia de las instalaciones en el desarrollo de los programas de resocialización, tratamiento integral y protección de los derechos fundamentales, cumpliendo las órdenes e instrucciones de los oficiales y suboficiales del Cuerpo de Custodia Vigilancia Penitenciaria Carcelaria Nacional.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 142 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Funciones

o Ejercer funciones de base, seguridad, reconciliación, disciplina y orden de los establecimientos penitenciarios y carcelarios, con la obligación de cumplir las órdenes relativas al servicio y a las funciones de los Directores Regionales del Instituto, Subdirectores de centros de reclusión, de los oficiales y suboficiales del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria.

o Cumplir con las actividades de seguridad, custodia y vigilancia en las garitas, pabellones, puestos de acceso y control, áreas comunes, remisiones, patrullas, detención y prisión domiciliaria, vigilancia electrónica, grupos especiales, y demás instalaciones penitenciarias, conforme a lo dispuesto en los reglamentos y procedimientos.

o Custodiar y vigilar a los internos al interior de los establecimientos de reclusión, en los traslados, remisiones y en el trabajo al aire libre, garantizando la seguridad e integridad e impidiendo la fuga o evasión de los internos, violencia o conversación con extraños.

o Identificar a las personas, bienes, elementos y vehículos al ingreso y salida de las instalaciones, dependencias y del establecimiento de reclusión, garantizando el debido cumplimiento de los protocolos de seguridad penitenciaria y carcelaria.

o Controlar a los internos y visitantes en el desarrollo de las diferentes actividades administrativas, judiciales, sociales, de atención o tratamiento y de bienestar, preservando la seguridad, el orden, la disciplina y la convivencia.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 143 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

o Requisar a las personas, vehículos, paquetes, carga, instalaciones y elementos al ingreso y salida del establecimiento, así como en los diferentes espacios y lugares donde deba permanecer el interno, de conformidad con la normatividad vigente los procedimientos e instrucciones impartidas.

o Decomisar los elementos, objetos, sustancias o productos ilícitos, prohibidos o restringidos y los elementos materiales con los cuales se haya realizado una conducta punible en las áreas de responsabilidad del Instituto, haciendo entrega material de los mismos al superior inmediato.

o Dar el adecuado uso a los bienes, instalaciones, elementos de seguridad, de defensa, de restricción, enseres, electrónico, comunicaciones y vehículos recibidos en la prestación del servicio, de acuerdo con su diseño, naturaleza y destinación.

o Realizar visitas periódicas verificando el estado, funcionamiento, cantidad y calidad de las instalaciones, bienes, elementos, equipos y enseres dispuestos para la prestación del servicio.

o Contar los internos al inicio y finalización de cada jornada laboral así como en las demás circunstancias dispuestas en el reglamento general e interno, verificando su presencia y la condición de estos.

o Informar a su superior inmediato y cuando lo requieran las autoridades administrativas y judiciales los hechos relacionados con la seguridad penitenciaria y carcelaria, la custodia y vigilancia de los internos, los decomisos realizados y demás actividades relacionadas con el servicio de acuerdo con el conocimiento por razones del desempeño de su empleo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 144 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

o Realizar las tareas y actividades de seguridad, custodia, vigilancia y de tratamiento penitenciario, protección de los derechos fundamentales de los internos, visitantes y empleados, la vida, la integridad personal, la honra, los bienes, las creencias y las libertades, dentro del marco de la normatividad vigente.

o Colaborar en las tareas y actividades relacionadas con la naturaleza y ejercicio de su empleo de conformidad con las necesidades del servicio cuando su superior o jefe inmediato así lo requiera.

o Tramitar las respuestas a cartas, oficios, memorandos y demás documentos radicados en la dependencia de acuerdo con las instrucciones del jefe inmediato.

o Apoyar en la planeación, programación, organización, ejecución y el control de los procesos de la dependencia para dar cumplimiento a las metas propuestas.

o Realizar previa autorización, las labores de conducción y mantenimiento de vehículos automotores para el desplazamiento de internos o funcionarios cumpliendo con las normas de seguridad y las señales de tránsito.

o Desempeñar las demás funciones asignadas por la autoridad competente de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño de cada cargo.

Conocimientos esenciales para la función del dragoneante

- o De la Institución, su estructura y funcionamiento.
- o Del Código Penitenciario y Carcelario, Reglamentos General e Interno.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 145 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- o Proceso misional y procedimientos de seguridad Penitenciaria y Carcelaria
- o Normas aplicables a los servidores públicos.
- o Derechos Humanos de las personas privadas de la libertad.
- o Manejo de situaciones de crisis.
- o Manual de uniformes, protocolo penitenciario y lenguaje técnico profesional.
- o Manejo y uso de armas de fuego, equipo antidisturbios, de comunicación, medios electrónicos de uso institucional, elementos de defensa, restricción y de protección.
- o Defensa personal.
- o Código de conducta para los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.
- o Conceptos básicos de la privación de la libertad, de los delitos y las penas y su alternatividad.
- o Metodología para la elaboración de trabajos escritos.
- o Técnicas de identificación de personas, de requisas, seguridad de personas e instalaciones, conducción y manejo de personas privadas de la libertad.
- o Conocimientos básicos en criminología y de la conducta criminal.
- o Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos.
- o Sisipec Web y demás herramientas propias del sistema penitenciario y carcelario.
- o Escala del uso de la fuerza.

7.1 COMPONENTE BIOMECANICO

De acuerdo con la metodología utilizada para la identificación de los principales riesgos a nivel de carga física se establece que la mayor exposición de los Dragoneantes se da en el plano postural y manipulación manual de cargas para algunas tareas (Remisionar o manejo manual de rejas o portones) (Ver anexo Lista de chequeo).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 146 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

DESCRIPCIÓN DE ELEMENTOS UTILIZADOS EN LA EJECUCIÓN DE TAREAS Y CARACTERÍSTICAS DE MANIPULACIÓN

Tabla 8. Descripción y peso (kg) elementos utilizados para el cargo de Dragoneante

ELEMENTO	PESO KG.
Chaleco antibalas	2 a 3.5 Kg. (Depende la talla)
Bastón	0.5 Kg.
Radio	0.5 Kg.
Restricciones	0.5 Kg.
Revólver con munición	1 Kg.
Pistola con munición	1 Kg.
Fusil con munición	3 Kg.
Proveedor	0.7 Kg.
Mini uzi con proveedor	3 Kg.

Fuente: Análisis del puesto de trabajo 2017

Tabla 9. Medidas de elementos utilizados para el cargo de Dragoneante

ELEMENTO	MEDIDA (cm)
Chaleco antibalas	Promedio 52.5 cm alto y 46.5 cm de ancho
Bastón	60 cm de largo
Revólver	23 cm de largo
Pistola	19 cm de largo
Fusil	99 cm de largo
Proveedor	19 cm de fúsil 17 cm Mini uzi
Mini uzi	36 cm de largo

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 147 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Fuente: Análisis del puesto de trabajo 2017

Tabla 10. Condiciones organizacionales de la Jornada laboral (Dragoneante)

ASPECTO	DESCRIPCION
Jornada Laboral	Turnos de 24 horas de trabajo por 24 horas de descanso. Cada turno es de seis horas aproximadamente.
Descansos durante jornada	1 turno de 6 horas más una de almuerzo aproximadamente.

Fuente: Análisis del puesto de trabajo 2017

Características de la ocupación

- o Se caracteriza por ser un trabajo calificado, ya que exige conocimientos específicos y técnicos de manejo de internos, armamento, defensa, seguridad, etc.
- o Las actividades son variadas y los trabajadores deben realizar diferentes tareas con un alto grado de exigencia en cuanto a niveles de responsabilidad.
- o El tipo de trabajo es manual y lo debe realizar de manera individual (solo).
- o Es de gran importancia resaltar que el nivel de esfuerzo varía de acuerdo con las tareas que debe desarrollar.
- o El nivel de responsabilidad es alto ya que tienen que responder por el personal interno a cargo y las funciones asignadas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 148 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Requerimientos de la ocupación

En el desarrollo de esta actividad laboral es necesario contar con los siguientes requerimientos:

En el componente sensorio motor: a nivel del componente sensorio motor se requiere discriminación propioceptiva, para adecuar el movimiento de los diferentes segmentos corporales dentro del puesto de trabajo, de forma tal que éstos faciliten la ejecución más rápida y precisa de las diferentes tareas.

Componente neuromusculoesquelético: para la ejecución de las diferentes tareas se deben adoptar y mantener diferentes posturas (bípeda, sedente, cuclillas), etc., además de realizar desplazamientos corporales como caminar, subir, trepar, bajar, empujar y halar.

En cuanto al espacio específico y las tareas a realizar en zonas como garitas, se encuentran diversidad de características estructurales, que no permiten estandarizar el espacio respecto a accesibilidad, altura, holgura, profundidad, alcance de miembros superiores a nivel horizontal y vertical, zonas mínimas y máximas ergonómicas.

Por tal razón, para realizar labores en estas áreas el trabajador debe cumplir con los requerimientos antropométricos establecidos en los profesiogramas y perfiles profesiográficos, permitiendo así, una dimensión interespacial funcional del trabajador con su entorno, facilitando espacios de activación de movimiento en extremidades superiores e inferiores en el desarrollo de tareas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 149 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

A pesar de las construcciones locativas de garitas ya existentes, para construcciones futuras se recuerda no olvidar el Decreto 1547 de 2000...“por el cual se reglamentan las disposiciones referentes a licencias de construcción y urbanismo, al ejercicio de la curaduría urbana, y las sanciones urbanísticas”, así como lo determinado por los planes de ordenamiento territorial de cada ciudad. Es pues importante tener en cuenta que la dimensión en altura de piso a techo debe estar considerada como mínimo en 2.20 mts. Por la diversidad de las características locativas de las garitas existentes (en cuanto a estructura y altura), sumado a la característica organizacional que determina la capacidad del Dragoneante de laborar en cualquier parte del país, se sugiere que la altura máxima permitida para el cargo de Dragoneante no se encuentre contemplada como inhabilidad médica en el ítem de gigantismo, (2.25 cms); cabe anotar que una altura diferencial entre la estatura del funcionario y el techo del área de trabajo permite mantener un espacio de circulación bípeda adecuada.

Respecto a la estatura mínima requerida, se sigue contemplando el promedio de estatura en centímetros por estrato socioeconómico (Ordoñez y Polanía, 2004), donde a los aspirantes a Dragoneantes hombres se les exigirá una estatura mínima de 1.66 cms y las mujeres de 1.58 cms, lo cual representa el estrato “bajo bajo” según el estudio, evitando discriminaciones por el factor socioeconómico del aspirante.

A nivel de motricidad fina es necesario la realización de enganches, agarre a mano llena y cilíndrico, pinzas fina y trípode, además de precisión motriz, pulso, agilidad, rapidez y precisión motriz, destreza manual y digital, armonía, coordinación bimanual y coordinación visomotriz.

Componente neuromuscular: para la ejecución de las actividades que requieren fuerza y movimiento es necesario, resistencia, control y alineamiento postural.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 150 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

8. CAPITULO III

COMPONENTE PSICOLÓGICO

Durante los últimos años del siglo XX y en el tiempo transcurrido del siglo XXI, la gestión y administración del talento humano ha venido sufriendo una serie de cambios. Los papeles tradicionales en los que se buscaba cubrir las funciones esenciales como la contratación, nómina y beneficios laborales básicos ha ido derivando hacia la consecución de mayores niveles de impacto y efectividad en el desarrollo de las misiones económicas y sociales de cada empresa.

Dentro de esta dinámica se hace cada día mayor énfasis en la importancia de vincular al personal idóneo de acuerdo con los potenciales y habilidades que le permitan desarrollarse no solo como fuerza laboral sino, también, como ser humano. Igualmente, esta tendencia de modelo de gestión, busca, mediante la aplicación de diferentes estrategias, el desarrollo personal y la realización personal, profesional y social del empleado, al mismo tiempo lograr la consecución de los objetivos organizacionales. Orientando los esfuerzos y dinámicas hacia la consecución de un equilibrio constante entre las metas de la organización y las personas.

Las organizaciones se constituyen a partir de personas y entre estas las aptitudes, habilidades y competencias son muy diversas, por lo que al estudiar estas y buscar establecer procesos de mejora continua permiten establecer los perfiles deseados que puedan responder en forma adecuada a las dinámicas y exigencias laborales.

El realizar procesos de selección y evaluación de resultados a partir del establecimiento de perfiles determinados, permite que, a la hora de asumir un cargo, una función o de ubicarse en un puesto de trabajo, el empleado esté en capacidad de afrontar los retos, limitaciones, resultados

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 151 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

adversos, mantener la motivación hacia la labor y poder reconocer la importancia de su trabajo en el engranaje general de la organización.

Uno de los componentes inherentes en las modernas dinámicas de gestión de talento humano es el de identificar y minimizar el impacto de los factores de riesgo psicolaboral. En este proceso se busca determinar las condiciones presentes en el desarrollo de una actividad, relacionados con la organización del trabajo, su entorno extralaboral y social, con el contenido de la tarea, con las demandas físicas, demandas de carga mental, que pueden llegar a afectar las condiciones de salud física, mental o social del trabajador.

8.1 OBJETIVOS

- o Analizar los componentes psicológicos y las competencias comportamentales del cargo mencionado.
- o Actualizar los componentes analizados, con la finalidad de ajustarlos a las circunstancias, situaciones y exigencia del cargo analizado.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 152 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

9. MARCO CONCEPTUAL

Contemporáneamente el castigo social consistente en la privación de la libertad es la alternativa más utilizada por la mayoría de las naciones cuando se busca castigar a aquellos que transgreden las reglas de convivencia. Como orientación principal se ha buscado, a lo largo de la historia, preservar los valores fundamentales de una sociedad determinada. Sin embargo, los modelos de castigo se han modificado de acuerdo de los diferentes desarrollos económicos, políticos y culturales. Por tanto, se presenta también, una continua modificación de los profesionales encargados de la ejecución de las medidas punitivas determinadas.

El orden socioeconómico y político establece una íntima interrelación entre estado, sistema penitenciario y profesionales encargados del control y seguimiento de la ejecución de las penas impuestas a los responsables de alterar el orden social. El desarrollo de este tipo de responsabilidades ha variado a lo largo del tiempo. De la función de verdugo en el que se buscaba a un miembro de la sociedad encargado de la ejecución de acciones punitivas, como el suplicio en público o la ejecución de las condenas a muerte en la plaza pública, se ha ido reorientando hacia la función y la responsabilidad de hacer cumplir la penalización de los transgresores, mediante la privación de la libertad. Así la instauración del centro penitenciario en la edad media, como alternativa de control del trasgresor y de buscar alternativas que afectan la conducta mediante el aislamiento y el confinamiento dieron pie al cambio, consecuente, de verdugo a carcelero.

Con la creación del estado moderno, en el siglo XIX, y la consolidación del modelo capitalista de producción, se produce igualmente un nuevo nivel de desarrollo, en procura de alternativas más civilizadas de sanción, abandonando, por lo menos en occidente, el castigo corporal y la muerte o la tortura en público. Posteriormente la idea del castigo punitivo dio paso a la instauración de objetivos del encarcelamiento como mecanismos sociales orientados a la reinserción

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 153 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

social, la reintegración, el tratamiento y la reeducación del trasgresor, buscando reorientar las actividades del recluso hacia labores productivas acordes a las exigencias del modelo socioeconómico imperante, como mano de obra en reserva o como elementos de persuasión y de restricción social a la hora de enfrentar las leyes y transgredirlas.

Sin embargo, dentro del desarrollo de las políticas penitenciarias el objetivo primario de reeducar no pasó del discurso, especialmente en países donde las características culturales, políticas y económicas se encuentran determinadas por las dinámicas violentas del manejo del poder, siendo contemplado simplemente como la ejecución de una pena impuesta por la autoridad jurídica del caso, básicamente la privación de la libertad y la función esencial del guardia penitenciario la de cumplir con este mandato, restringir y velar por la permanencia del reo dentro de los espacios de reclusión, es decir mantener la función establecida de carcelero.

A partir de la segunda mitad del siglo XX, posterior a la segunda guerra mundial y sus nefastos resultados, se establece una serie de parámetros en los que se establecen los principios mínimos de manejo y tratamiento de los reclusos. Estos se acordaron entre las naciones que hicieron parte de la naciente Organización de Naciones Unidas ONU en 1955.

Dentro de estos acuerdos se establecía el garantizar las condiciones mínimas de tratamiento penitenciario, asegurando la calidad de vida, seguridad y salud de las personas privadas de la libertad. Idealmente se establece que dentro del manejo del trasgresor se haga mayor énfasis en el rescate social de estas personas que en el simple hecho de la privación de la libertad.

Dentro de este proceso y como parte de la resocialización del trasgresor se amplía la connotación de establecimiento carcelario como un sistema más complejo y dinámico en el que se requiere de una serie de estrategias de manejo del recluso y, además, del apoyo permanente de

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 154 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

profesionales, como: psicólogos, psiquiatras, terapeutas, asistentes sociales, educadores, enfermeros, médicos, odontólogos y genera la necesidad de contar con agentes penitenciarios debidamente entrenados y formados hacia esta postura de manejo penitenciario.

Por tanto, en la actualidad se busca, enmarcado dentro de estos parámetros, que la persona que se integre al modelo carcelario como guardián penitenciario sea un ciudadano con responsabilidades sociales, que pueda desempeñar las funciones de salvaguarda de la disciplina, de hacer cumplir las penas y que se vea como agente responsable de defender los derechos y las condiciones básicas de los internos penitenciarios; de ser guía y apoyo en los diferentes procesos de resocialización y reinducción, realizando acciones conjuntas con equipos interdisciplinarios de tratamiento penitenciario. En los que el papel a desarrollar no sea solo de observador, sino de elemento activo y dinámico siempre presente.

Dentro de la tradición conservadora, la psicología laboral presentaba un modelo de trabajo e intervención en la que se buscaba ajustar a las personas y el modo de trabajo de las empresas y organizaciones. En la actualidad este modelo ha sido transformado derivando hacia una interpretación y un manejo dinámico donde los dos elementos, modo de trabajo y personas, se modifican y afectan mutuamente.

Es importante reconocer que en las relaciones que se establecen entre las organizaciones y el empleado o el colectivo de empleados, se genera un vínculo más profundo que va más allá del simple intercambio económico por el trabajo, sino que implica una serie de compensaciones y recompensas percibidas desde la satisfacción, el logro y el desarrollo de las capacidades habilidades y expectativas determinadas en el proyecto de vida del empleado. Este vínculo, denominado contrato psicosocial laboral, afecta la dinámica de interrelación entre el empleado y la

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 155 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

organización, y puede generar resultados tanto favorables como desfavorables a la organización o al individuo o el grupo de empleados.

Visto así, la adaptación laboral del ser humano debe verse como un proceso continuo y dinámico, aún más con la creciente diversificación y transformación en todos los sectores laborales. Para lograr el adecuado ajuste individuo-trabajo- organización es necesario reconocer y valorar el grado de congruencia entre las necesidades individuales y las demandas del trabajo con el objetivo de desarrollar métodos de intervención.

Las diferentes características de la compañía, el estilo de trabajo las dinámicas de rotación de las actividades, el modelo de liderazgo, las relaciones sociales generadas, la recompensa económica, el reconocimiento de la labor y el ajuste de sus conocimientos y habilidades frente a la claridad del rol ejecutado, se ven confrontadas frente a las ideas preconcebidas y el propio concepto que se tiene de sí mismo, en cuanto a su propio potencial, y el tipo de recompensa que debería recibir por su trabajo. Este fenómeno se convierte en eje principal en el desarrollo dinámico de la organización y del empleado buscando que este genere nuevas formas de trabajo con mayor dinamismo. Y que en esencia afectan el comportamiento general del empleado, de su realización personal, de su nivel de satisfacción y en determinante primario de presencia o no de enfermedad, accidentes o ausentismo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 156 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

10. COMPETENCIAS LABORALES

La competencia ha sido como concepto en diversas formulaciones teóricas encaminadas al desarrollo de las potencialidades humanas. Se ha determinado dos grandes núcleos teóricos que se han encargado de definir y desarrollar las estrategias de formación y selección de conglomerados humanos de acuerdo con el potencial individual, el área educativa y el de la psicología laboral-organizacional.

El concepto de competencia en el ámbito laboral se remonta a la década de los años setenta, a partir de los estudios de McClelland, dentro de los cuales encontró, que a pesar de las capacidades personales y académicas de un candidato no eran estas garantía de éxito en el desarrollo de las actividades y retos propuestos a la hora de asumir un cargo o un trabajo. Como resultado de sus estudios se encontró con que la posibilidad de éxito de un individuo dependía, también, de ciertas características subyacentes, que facilitaban la consecución del mismo. A estas características las denomino competencias.

La definición de competencia ha venido evolucionando y ha buscado ser adaptada de acuerdo con el postulado teórico y metodológico en el que se desarrollan las investigaciones e intervenciones. Sin embargo como punto de referencia se ha utilizado en el diseño de este trabajo la definición que hacen Spencer y Spencer (1993), en donde la competencia es *“una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a un desempeño superior en un trabajo o situación.”* Esta definición contiene tres elementos que se ajustan a los requerimientos expeditos de este trabajo.

- o Es una característica subyacente a un individuo: esto nos dice que la competencia es una característica inseparable de la personalidad y que se evidencia en su conducta

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 157 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

en diferentes momentos o situaciones, de forma permanente y constante en periodos prolongados de tiempo.

o La competencia se halla casualmente relacionada: la competencia puede generar o anticipar una conducta determinada, así como el desempeño de la persona.

o La competencia determina estándares de efectividad: predice quien en un entorno específico está en condiciones de realizar una labor o tarea de forma brillante, satisfactoria o deficiente.

Igualmente la competencia, según Spencer & Spencer, se puede definir como el conjunto de las siguientes condiciones:

1. **Habilidad:** es la capacidad que tiene una persona para desempeñar una tarea física o mental.
2. **Conocimiento:** es el saber de una persona sobre un tema o una tarea específica.
3. **Autoimagen:** es el concepto que de sí mismos tienen las personas. La seguridad y la confianza hacen parte de este concepto.
4. **Rasgos:** características físicas y respuestas propias del sujeto a eventos de forma constante, mediante estas conductas es reconocida la persona y mediante estas se les atribuyen características diferenciadoras.
5. **Motivación:** son pensamientos y preferencias que conducen y orientan hacia una conducta específica y que le alejan de otras.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 158 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

10.1 Tipos de competencias

Usualmente, las competencias establecen por lo menos dos categorías: las básicas (genéricas para varios autores), comunes al conjunto de trabajadores, y las específicas, propias de un determinado cargo o nivel jerárquico.

En el caso específico del INPEC se han determinado cuatro grupos de competencias:

1. **Competencias básicas:** *estas determinadas a nivel nacional para todas las entidades del estado y para los empleados de las mismas. Decreto 2539 de 2005.*
2. **Competencias cognitivas:** *son aquellas se refieren a la capacidad del manejo y procesamiento de la información, así como la generación de nuevo conocimiento o estrategias de afrontamiento.*
3. **Competencias de logro y acción:** *en estas se determina la preocupación del Individuo por la consecución de resultados con calidad y precisión, así como de la autonomía necesaria para desenvolverse de una manera integral al interior del INPEC.*
4. **Competencias de eficacia Personal:** *Por medio de estas se busca establecer el nivel de éxito que la persona puede presentar a la hora de interrelacionarse con otros y de la consecución de resultados en forma colectiva.*

10.2 Evaluación de competencias

Cuando nos referimos a la evaluación de las competencias laborales, es el proceso por medio del cual se reúne la suficiente información sobre el desempeño de un individuo, en este caso sobre la

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 159 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

predicción del comportamiento de un individuo dentro del espacio de trabajo encuadrado en las funciones de Dragoneante.

Esta evaluación es conforme a las especificaciones establecidas para los empleados del estado en el decreto 2539 de 2005 en el caso de las competencia básicas y en los profesiogramas realizados en el año 2010 por le INPEC incluyendo la modificación realizada en el año 2015. Dentro del proceso de evaluación de competencias no existe un Instrumento genérico que permita evaluar las mismas a la hora de realizar procesos de incorporación y ascenso dentro del cuerpo de custodia y vigilancia. Por tanto es labor de los psicólogos responsables o encargados de este proceso el implementar estrategias de evaluación ya sean estas bajo la aplicación de entrevistas semiestructuradas, estructuradas o de opción abierta, o por medio de la aplicación de ejercicios de rendimiento y cumplimiento de metas , individual o colectivamente.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 160 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

11. EVALUACIÓN PSICOLÓGICA DE PERSONALIDAD

La evaluación de la personalidad es el área de la psicología en la que se busca determinar las características de personalidad de un individuo con respecto de una población similar. Estas características se mantienen en el tiempo y mantienen cierta estabilidad que se relaciona directamente con la conducta y la forma de reaccionar frente a situaciones cotidianas o en cierto tipo de situaciones en las que la estabilidad emocional puede verse afectada de diversa maneras de acuerdo con el perfil general del individuo.

De tal manera en la búsqueda de encontrar el personal idóneo para trabajar en las actividades y funciones del INPEC se hace necesario establecer una serie de limitantes psicológicas-patológicas que permiten prevenir la aparición de:

- o Enfermedad laboral: una de las preocupaciones constantes del INPEC es el manejo de las personas diagnosticadas con trastorno mental en sus diferentes manifestaciones, quienes deben ser reubicadas en diferentes labores ajenas a las funciones de custodia, vigilancia y tratamiento penitenciario, lo cual visto desde diversos puntos genera alteraciones dentro del mismo cuerpo de custodia, las relaciones entre los equipos de trabajo y las dificultades evidentes de sobre carga laboral hacia los compañeros y las situaciones de maltrato que recaen sobre los empleados diagnosticados.

- o Situaciones de violencia: dentro de las características sintomatológicas de varios tipos de trastorno encontramos que se presentan situaciones de agresión, autoagresión, episodios violentos con riñas, manejo violento ya sea física, verbal o moral contra los internos, intentos de suicidio y atentados contra diferentes personas. Lo cual se convierte al

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 161 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

empleado con este tipo de trastornos en un elemento de peligrosidad.

o Vulneración de derechos humanos: como se ha visto anteriormente una de las funciones del dragoneante es velar por la protección y cuidado de los derechos humanos fundamentales de las personas puestas a su cuidado. En cierto tipo de trastornos especialmente en los relacionados en el grupo de control de impulsos, de personalidad o de tipo parafilico, esta labor se ve desplazada por la de la satisfacción de sus impulsos patológicos. Lo cual va en contravía de las mismas políticas y normativas a la ahora de desempeñar este tipo de labores.

o Entorpecimiento de actividades y esquemas de seguridad: igualmente en diferentes trastornos la conducta desarrollada vulnera los diferentes sistemas de seguridad afectando las dinámicas generales de los establecimientos penitenciarios.

11.1 PRUEBAS DE EVALUACIÓN DE PERSONALIDAD

Para la evaluación de la personalidad y sus diferentes características se han diseñado a lo largo del tiempo una serie de herramientas que permiten establecer un perfil psicológico típico las pruebas psicológicas.

La implementación de las pruebas debe cumplir con ciertos parámetros de trabajo en los cuales la presencia de fallo o error sea reducida, así mismo deben cumplir con las exigencias técnicas determinadas para nuestro país, por lo que se recomienda la utilización de pruebas que presenten altos niveles de confiabilidad y validez estadística, en el caso de las pruebas psicométricas o de experticia en su aplicación y manejo de resultados en el caso de las pruebas proyectivas. Igualmente se busca complementar la información del candidato mediante la aplicación

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 162 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

de entrevistas diagnosticas que puedan aclarar o ampliar los resultados obtenidos por medio de las otras pruebas, en los casos en los que se requiera.

La elección de pruebas requiere que se adapten a las condiciones y lineamientos científicos y metodológicos validados para el país, pues a la hora de escoger pruebas que no presenten la robustez suficiente o la confiabilidad necesaria se convierten en factores de controversia e incluso de situaciones de orden jurídico por parte de los candidatos inconformes con los resultados obtenidos.

Finalmente como punto de referencia específico para el INPEC se ha diseñado una herramienta que da claridad sobre los trastornos o las patologías que se convierten en limitantes a la hora de establecer los criterios de selección de dragoneantes, las inhabilidades psiquiátricas, las cuales se basan en los manuales diagnósticos DSM V y CIE 10, que en la actualidad son los dos puntos de referencia diagnostica aceptados y manejados en Colombia.

12. PROFESIOGRAMA PSICOLOGICO PARA EL DRAGONEANTE

El cargo de dragoneante Cuerpo de Custodia y Vigilancia, sobre él recaen directamente las labores asignadas en el manejo de personas privadas de su libertad. Los empleados públicos asignados a este cargo son quienes realizan las actividades y tareas directamente relacionadas con la misión y la función del INPEC.

En este cargo se realizan diversas labores en diferentes espacios, con variados niveles de riesgo, por lo que se requiere de personal que se ajuste a las diferentes situaciones, puestos de trabajo y misiones relacionadas con el manejo penitenciario.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 163 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Como Dragoneante miembro del Cuerpo de Custodia y vigilancia, sus funciones se encuentran en: la vigilancia y custodia en garitas, puertas, patios, acceso de vehículos, talleres, cocinas, espacios comunes, biblioteca, aulas, baños. Cuando no hay apoyo de las autoridades también se hace cargo de la seguridad perimetral de los diferentes establecimientos, así mismo realiza remisiones de internos a juzgados, hospitales, centros asistenciales y a otros centros carcelarios dentro del territorio nacional. Al interior de los centros penitenciarios debe cumplir con la revisión de las condiciones de salud y seguridad, así como de la permanencia de condenados y sindicados con beneficios de detención domiciliaria.

En caso de motín o levantamiento de los internos debe mantener el orden y controlar los disturbios mediante el manejo de estrategias con o sin armamento. Otra función es la atención, orientación, control y seguridad de visitantes, familiares y funcionarios de las diversas entidades que mantiene relaciones profesionales con los internos en todos y cada uno de los centros de reclusión, también deben realizar funciones policiales en el control de elementos, sustancias ilegales, armas y explosivos, la incautación de los mismos y realización de los procesos de reporte y seguimiento de tipo administrativo. Otras funciones realizadas son las de individualización de los funcionarios y convictos mediante técnicas de criminalística y dactiloscopia.

Realizan labores de conductores de los diferentes vehículos asignados para la prestación de su trabajo, como son: motocicletas de mediano y alto cilindraje, automóviles, vehículos de transporte de pasajeros desde camionetas hasta buses de 12 toneladas.

Igualmente existe una serie de funciones especiales que son realizadas por el dragoneante cuando no se cuenta con personal administrativo, en estos casos el dragoneante capacitado o calificado asume las diferentes funciones que requiera la entidad, por tanto es común encontrar que las oficinas de salud, salud ocupacional, talento humano, bienestar, jurídica, financiera y

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 164 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

administrativa estén a cargo de estos funcionarios, los cuales se seleccionan por sus habilidades dentro de cada cargo o por la formación que presentan y que se ajustan a los requerimientos de cada caso. Igualmente deben cumplir con las funciones de custodia y vigilancia apoyando las actividades del resto de la guardia.

Se busca que las personas que se incorporan al Cuerpo de Custodia y Vigilancia cuenten con la madurez suficiente para proponerse un proyecto de vida factible basado en la responsabilidad y disciplina, condiciones deseables y necesarias para asumir las diferentes exigencias del medio carcelario. Una vez superada la etapa de la adolescencia y la época escolar, los seres humanos tienden a presentar una estructura de personalidad menos influenciados por el medio social en el que se desenvuelven. En este periodo de la vida cuentan con una estructura cognitiva y moral que les facilita la adopción de modelos de comportamiento que se ajusten a las exigencias de disciplina y al seguimiento de las políticas, visión y misión del INPEC. Al mismo tiempo se encuentran aún dentro del periodo de mayor rendimiento físico e intelectual.

De acuerdo con lo anterior, lo ideal es integrar funcionarios que cuenten con una personalidad estable, madura y sana. No es recomendable vincular personas que tengan rasgos acentuados de ansiedad, depresión, trastornos adaptativos de tipo paranoide o trastornos del estado de ánimo mixto, como ansiedad depresión.

12.1 METODOLOGÍA

Se escogió el tipo de estudio descriptivo, ya que los datos recolectados son utilizados con una finalidad puramente descriptiva, no enfocados a una presunta relación causa - efecto. Este tipo

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 165 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

de estudios tienen como finalidad la descripción de una o un grupo de características en una población determinada, además de poder ser útil en posteriores investigaciones.

Se considera a este estudio también de carácter transversal, ya que se examinan las competencias como variables y se relacionan con una población específica, en este caso cada cargo laboral y en tiempo presente. Por esta razón los estudios transversales son por definición descriptivos.

Dentro del estudio se realizó la recolección de información, basados en las siguientes técnicas y estrategias:

- o Observaciones del cargo
- o Entrevistas a directores y funcionarios
- o Revisión de profesiogramas vigentes
- o Revisión bibliográfica
- o Retroalimentación CNSC
- o Conclusiones y recomendaciones Universidad Manuela Beltrán en el proceso de vinculación laboral del año 2016
- o Inhabilidades psiquiátricas en el trabajo penitenciario

12.2. PROCEDIMIENTO

A continuación, se describen las fases desarrolladas en el proceso, cuyos resultados consisten en la actualización de los profesiogramas existentes.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 166 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Fase 1: Contextualización y recolección de información

Para esta etapa, se recolectaron las fuentes documentales necesarias para desarrollar el programa. Se analizaron la estructura administrativa de la organización revisando el organigrama, el manual de funciones, profesiogramas existentes, análisis jurídicos, tutelas y cualquier material escrito que contenga información acerca de las características y funciones desempeñadas por los cargos objeto de la actualización. De igual forma, se desarrollaron entrevistas con funcionarios operativos y administrativos.

Fase 2: Establecimiento de metas y cronograma

Una vez realizado el reconocimiento de la realidad organizacional, se definieron con los funcionarios encargados y coordinadores del proceso los alcances de la actualización, participantes, estrategias, así como los indicadores de gestión.

Fase 3: Análisis y discusión de la información

Con base a la información recolectada, se realizó el análisis comparativo entre las fuentes documentales y la información obtenida en el análisis de puestos de trabajo, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- o Análisis descriptivo: inventario de tareas y actividades que refleje cómo cada individuo lleva a cabo su tarea en función de los requisitos de su puesto y las competencias que posee.
- o Análisis predictivo: habilidades, conocimientos o actitudes que deberá poseer un funcionario para desarrollar adecuadamente sus funciones.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 167 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

o Análisis prescriptivo: habilidades, conocimientos o actitudes que debe poseer necesariamente cada funcionario para cumplir con los requisitos del puesto de trabajo.

Fase 4: Observación y entrevistas

Durante esta fase, se llevaron a cabo diferentes entrevistas y observaciones en el puesto de trabajo de funcionarios y cuadros de mando.

Fase 5: Actualización de profesiogramas

Se realizaron las diferentes conclusiones y recomendación de actualización del profesiograma, dentro del modelo descriptivo y los documentos revisados como inhabilidades psiquiátricas entre otros.

Fase 6: Elaboración de informe

Se elaboró el presente informe, en el que se incluye la descripción del proceso desarrollado y se propone el profesiograma actualizado.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 168 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

13. PROFESIOGRAMA PSICOLOGICO ACTUALIZADO PARA EL DRAGONEANTE

Para la actualización del profesiograma, se utilizó el Manual Diagnostico y Estadístico de los Trastornos Mentales de la AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION en su Quinta Edición, al igual que el documento de inhabilidades médicas para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

Dentro de las dinámicas de recolección de información se desarrolló una lista de verificación (Anexo 8), la cual indagaba por el cumplimiento de las funciones del Dragoneante dentro de las actividades cotidianas. Paralelo a este proceso de recolección de información, se indago a subordinados Oficiales por las condiciones y requerimientos deseados (en las personas) por los posibles aspirantes que podrían desempeñar este cargo dentro del Cuerpo Custodia y Vigilancia, mediante entrevistas semiestructuradas en las que se buscaba relacionar las funciones del cargo con los componentes y exigencias y las competencias laborales y de logro personal.

Luego de esta muestra de información, se procedió a contrastar los resultados con las competencias cognitivas del PROFESIOGRAMA, con la finalidad de construir una línea de base para dicho proceso.

13.1 Rango o campo de aplicación

- o Tipo entidad: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario-INPEC.
- o Información: Escrita, verbal
- o Comunicaciones utilizadas: Escrita, digital, verbal y presencial.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 169 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

13.2 Evidencias

De Producto:

- o Ejecución y reporte del cumplimiento de las medidas de seguridad penitenciaria y carcelaria, custodia y vigilancia de los internos y vigilancia de las instalaciones.
- o Cumplimiento de los procesos y procedimientos de identificación, ingreso y salida de personas, elementos, equipos y vehículos.
- o Uso adecuado de los bienes, elementos, equipos e instalaciones.

De desempeño:

- o Desempeño en la realización de las tareas y actividades de seguridad penitenciaria y carcelaria, de custodia y vigilancia, en condiciones de tiempo, modo y lugar.
- o Cumplimiento de compromisos laborales y comportamentales.

De Conocimiento:

- o Pruebas orales, ejecución de tareas actividades simuladas o simulacros.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 170 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

14. HALLAZGOS PSICOLOGICOS

Teniendo en cuenta los análisis de las fuentes de información como las entrevistas realizadas a dragoneantes y superiores jerárquicos y directos, así como la revisión de la versión previa del profesiograma, se ha determinado que, en relación con las exigencias y las necesidades del cargo, es importante realizar un ajuste a las competencias establecidas para desempeñar las funciones asignadas. Este ajuste se determina en cuanto a la pertinencia de las competencias en un ambiente laboral complejo en el que se presenta una serie de condiciones variables tanto en el espacio físico de trabajo como en las tareas y actividades realizadas.

A continuación, se detallan las principales conclusiones del proceso de revisión, actualización y análisis el cargo de dragoneante.

El cargo de dragoneante es esencialmente operativo, dentro del desempeño del mismo el empleado debe además de cumplir con las exigencias del manual de funciones, llevar a cabo las diferentes directrices y órdenes procedentes de sus superiores relacionadas con el cumplimiento de la misión del INPEC.

De acuerdo a lo anterior las competencias cognitivas determinadas anteriormente como, Pensamiento Analítico, Capacidad de Aprendizaje y Pensamiento Conceptual, no son indispensables para el desarrollo de las tareas asignadas en los diferentes puestos de trabajo y funciones asignadas.

Dentro de la misma serie de competencias se adiciona la competencia Cognitiva Interpretativa, que se ajusta a los requerimientos operativos del cargo a desempeñar, pues le

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 171 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

permite al dragoneante identificar y comprender las ideas fundamentales en una comunicación, un mensaje o una orden y su relación con las conductas a ejecutar.

Se considera que las Competencias Perseverancia y Capacidad de Planificación, que se encuentran en el grupo de las competencias de Logro y Acción, deben ser reemplazada por la competencia Dinamismo, que implica: “la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos y que cambian en espacios de tiempo, jornadas de trabajo prolongadas sin que por esto se vea afectado el nivel de esfuerzo en su actividad”.

Se considera que la Competencia Conocimiento de la Entidad, se encuentra de forma implícita dentro de la competencia básica Compromiso con la Entidad en la que se ajusta el comportamiento personal y profesional con las necesidades, prioridades y metas organizacionales.

Dentro del grupo de Competencias de Eficacia Personal se estableció que las competencias Autocontrol, Confianza en sí Mismo, Negociación, Impacto e Influencia y Construcción de Relaciones, se ajustan a las exigencias y funciones de cargos con mayor nivel de responsabilidad al cargo de dragoneante, o en aquellos que se requiera un mayor nivel de exigencia en labores administrativas y de organización, planeación, seguimiento y control de planes de acción y de dinámicas de trabajo ejecutivas.

Se considera que las Competencias Autocontrol, Confianza en sí Mismo, Negociación, Impacto e Influencia y Construcción de Relaciones, pueden ser retiradas y suplir algunas de sus conductas específicas con la competencia Liderazgo, que según la definición de ALLES “es la habilidad necesaria para orientar la acción de grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo”.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 172 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Se incluirá dentro del grupo de Competencias de Eficacia Personal, la competencia Disciplina, la cual se define como: “capacidad de adaptarse a las políticas y dinámicas de la entidad buscando información sobre los cambios en forma permanente en los cuadros de mando. Está en especial es una de las competencias más referenciadas por los distintos funcionarios entrevistados y de las que se presenta mayor demanda dentro del cargo de dragoneante.

Se incluye la competencia Autorregulación Emocional, que se enfoca y es más acertada para las funciones y entornos del cargo de dragoneante, además que reemplaza la competencia Autocontrol. La Autorregulación Emocional permite regular los impulsos, tener el control y dar dirección a la energía emocional subordinando la gratificación inmediata a objetivos y valores de mayor trascendencia, es decir a reconocer y aplazar las expresiones emocionales, sin negarlas, manteniendo las metas y fines determinados en cada situación.

Teniendo en cuenta la diversidad de campos de acción y funciones, puestos de trabajo, condiciones climáticas, rotación de las jornadas de trabajo y otras condiciones variables del cargo, se incluye la competencia Adaptabilidad al cambio, definida como: “la capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio, asociada a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada”.

Se mantiene las competencias de conocimiento de herramientas de gestión, iniciativa, dinamismo, Manejo de la presión, Resiliencia, trabajo en equipo y comunicación.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 173 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

15. COMPETENCIAS ACTUALIZADAS

Se determina que las competencias y el nivel de ajuste a las mismas quedarían de la siguiente forma:

Competencias básicas

- o Orientación al ciudadano
- o Orientación al resultado
- o Transparencia
- o Compromiso con la organización

Competencias cognitivas

- o Conocimiento de herramientas de gestión
- o Competencia cognitiva interpretativa

Competencias de logro y acción

- o Iniciativa
- o Dinamismo
- o Manejo de la presión

Competencias de eficacia personal

- o Trabajo en equipo
- o Resiliencia
- o Comunicación

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 174 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- o Disciplina
- o Liderazgo
- o Autorregulación emocional
- o Adaptabilidad al cambio

Ver anexo Diccionario de competencias

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 175 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

16. CAPITULO IV

COMPONENTE MÉDICO

Este componente permitirá seleccionar de una forma objetiva al candidato más idóneo en su aspecto médico, dividiendo estas valoraciones en: valoración odontológica, valoración optométrica, valoración audiométrica y la valoración médica completa con sus respectivos exámenes de laboratorio de acuerdo al cargo.

16.1 Exámenes a realizar para el ingreso

16.1.1 Valoración odontológica

La historia clínica en Odontología es un instrumento médico – legal de gran utilidad para el personal del área de la salud. Su importancia radica el conocimiento específico de las estructuras orales tanto en tejidos duros como a nivel de tejidos blandos. Luego del examen clínico se consignaran los datos obtenidos en un odontograma. Este es un esquema que hace parte de la historia clínica por medio del cual se puede determinar el estado de salud o enfermedad de un paciente.

La legislación Colombiana, en la ley 38 de 1993, decreta que a partir del 1o. de Enero de 1993, en todos los consultorios odontológicos, tanto públicos como privados será obligación levantar una carta dental, según modelo que se determine en esta Ley, y el archivo de la carta dental será llevado por las entidades de previsión social, las clínicas odontológicas y los consultorios

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 176 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

odontológicos. Por ello el aspirante al cargo debe pasar por una valoración odontológica que determine su estado de salud para que pueda realizar su labor a cabalidad.

Dentro de la Valoración se clasificaran a los aspirantes acorde a su estado de salud oral así:

Tabla 11. Valoración odontológica

Tipo 1	Paciente sin sano
Tipo 2	Paciente con caries dental y/o enfermedad periodontal incipientes
Tipo 3	Paciente con prótesis fija y/o implantes dentales
Tipo 4	Paciente con Prótesis parcial removible, prótesis parcial acrílica
Tipo 5	Paciente con Prótesis total

El formato debe ser diligenciado en su totalidad con el fin de obtener la mayor cantidad de información del paciente, se llenará tanto la carta dental como el odontograma con sus convenciones correspondientes.

Y se clasificará a los pacientes así:

- o **Pacientes Tipo 1, Tipo 2, Tipo 3, y Tipo 4;** Pacientes aptos sin restricciones.
- o **Pacientes Tipo 5;** Se tendrá en cuenta su condición médica, para descartar patologías asociadas a desmayos o patologías en las cuales se involucre la pérdida temporal de conciencia (Convulsiones) en las cuales una prótesis total por la

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 177 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

facilidad de ser desalojada de su lugar, y pueda convertirse en un peligro inminente.

Se solicitará al aspirante presentar su historia clínica odontológica en caso de que este siguiendo algún tratamiento y si tiene paraclínicos adicionales presentarse a la consulta con estos. En el auto reporte de salud se adicionaran preguntas acerca del estado dental y patologías odontológicas.

16.1.2 Valoración optométrica

La valoración juiciosa del estado visual del aspirante resulta de vital importancia para definir las condiciones de salud al ingreso, la adecuada corrección de los defectos de refracción es necesaria en el momento del examen.

Permite evaluar el cuidado primario de la salud visual, a través de acciones de prevención, diagnóstico, tratamiento y corrección de defectos refractivos, acomodativos, musculares y enfermedades del segmento anterior. También se ocupa del diseño, cálculo, adaptación y control de lentes de contacto y lentes oftálmicas en el caso de ser requerida por el aspirante.

Comúnmente, la optometría se centra en la medida del estado refractivo de ambos ojos mediante procedimientos como la esquiastopía o retinoscopía y, sobre todo, a través de métodos de refracción ocular.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 178 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Sin embargo, la optometría también comprende la detección de manifestaciones sistémicas, enfermedades, trastornos y patologías relacionadas con el sistema visual, como aplicación clínica y la derivación hacia un oftalmólogo. Además, analiza e investiga toda la estructura ocular en sí, mediante técnicas de queratometría, biomicroscopía, paquimetría, integridad de las superficies oculares con tinciones (Rosa de Bengala o Fluoresceína), presión intraocular con métodos invasivos y no invasivos, evaluación del nervio óptico y estructuras internas con oftalmoscopio directo o indirecto.

De acuerdo con los hallazgos de la valoración y los requerimientos del cargo, el responsable de la valoración clasificara a cada aspirante objeto del presente sistema así:

- o Tipo 1. Aspirante sin defecto visual ni enfermedad ocular que interfiera su capacidad para la labor asignada.
- o Tipo 2. Aspirante con defecto visual o enfermedad ocular que no disminuye su capacidad para la labor asignada.
- o Tipo 3. Aspirante con defecto físico o enfermedad ocular corregible que interviene su capacidad para la labor asignada.
- o Tipo 4. Aspirante con defecto visual o enfermedad ocular que interviene su capacidad para la labor asignada.

16.1.2.1 Protocolos de actuación frente a los resultados de las valoraciones

Protocolo de actuación frente Aspirantes que no requieren corrección y/o tratamiento:

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 179 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- o Promover hábitos saludables mediante el desarrollo de capacitaciones en salud visual y ocular.
- o Seguimiento periódico de su salud visual.

Protocolo de actuación frente a trabajadores que requieren corrección y/o tratamiento:

- o Remisión a especialista sugerido por el profesional que realizó la valoración al aspirante a través de su EPS.
- o Verificación del cumplimiento de las indicaciones planteadas por el especialista e implementación.
- o Revisión y control de las condiciones visuales del puesto de trabajo.
- o Promover hábitos saludables de trabajo mediante el desarrollo de capacitaciones.
- o Seguimiento periódico de salud visual de acuerdo con indicaciones del especialista.

Protocolo de actuación frente a aspirantes con corrección y/o tratamiento adecuado:

- o Verificación periódica del uso de la corrección indicada.
- o Promover hábitos saludables de trabajo mediante el desarrollo de capacitaciones.
- o Seguimiento periódico de salud visual.

Protocolo de actuación frente a aspirantes con corrección y/o tratamiento inadecuado:

- o Remisión a especialista sugerido por el profesional que realizó la valoración al aspirante a través de su EPS.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 180 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- o Verificación del cumplimiento de las indicaciones planteadas por el especialista e implementación.
- o Revisión y control de las condiciones visuales del puesto de trabajo
- o Promover hábitos saludables de trabajo mediante el desarrollo de capacitaciones
- o Seguimiento periódico de salud visual de acuerdo con indicaciones del especialista.

Se entenderá como visión monocular toda pérdida anatómica o funcional, ambliopía o supresión de un ojo, así como cualquier agudeza visual igual o inferior a 20/200 en un ojo, con o sin lentes correctores.

16.1.3 Valoración Audiométrica

Para determinar el grado de audición la prueba funcional es la audiometría. Las premisas que cabe establecer para la determinación del grado de audición de una persona son:

Audición normal es aquella que tiene todo individuo sano de una edad y sexo determinado.

Esta audición puede estar alterada ya sea por causas orgánicas, que dependen de la constitución individual, de enfermedades del oído o por lesiones traumáticas.

Estas causas pueden afectar al oído externo, al medio o al interno. Las causas que afectan al oído externo y medio crearán unas dificultades en la transmisión sonora; las causas que afectan al oído interno producirán dificultades de percepción del sonido y alteraciones del equilibrio. Así se entiende como sordera de transmisión la que induce a pensar en una alteración del oído externo o medio y sordera de percepción la que afecta al oído interno (caracol).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 181 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

En cuanto al grado de audición, se designa con el nombre de sordera total a la caracterizada por la desaparición de la sensación auditiva, llamada por otro nombre cofosis. A la disminución de audición se llama hipoacusia, al aumento de audición, hiperacusia, y a las alteraciones sensoriales auditivas para-acusia.

Se entiende como hipoacusia, el individuo que tiene una sensibilidad auditiva por debajo de lo normal. La palabra hipoacusia implica una pérdida de la audición, pero no precisa el nivel de pérdida (una persona puede estar un poco o muy hipoacusica).

La audiometría tonal liminar es la prueba funcional básica en la otología. Es la herramienta que permite valorar de una forma rápida y notablemente fiable la capacidad auditiva de un paciente. Prácticamente todas las personas sufrimos algún tipo de trastorno de audición a lo largo de nuestra vida. Los trazados audiométricos ofrecen una gran información acerca no sólo de la capacidad auditiva del paciente, sino también de su capacidad de comprensión del lenguaje, de sus necesidades terapéuticas y de su pronóstico funcional.

Al mismo tiempo, la gráfica audiométrica es a menudo lo suficientemente característica de ciertas patologías otológicas, lo que permite la confirmación de un diagnóstico clínico de sospecha. Sin embargo y pese a su evidente utilidad, es difícil encontrar a profesionales médicos no otorrinolaringólogos con formación en la interpretación de una audiometría.

Si la audiometría es normal no hay necesidad de solicitar más exámenes para clínicos, si la audiometría presenta alteración, el estudio se debe complementar con logo audiometría e impedanciometria o timpanograma.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 182 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

La Logo audiometría proporciona una clara idea de las habilidades de procesamiento y la manera en que los trastornos de oído medio sensorial neural y cortical impactan el desempeño comunicativo y social del individuo. Esta prueba permite no solo la medición del umbral del lenguaje y su correlación con la audiometría tonal, sino que además cuantifica las habilidades de reconocimiento del lenguaje, puesto que en condiciones fisiológicas habitualmente no se escuchan tonos puros sino sonidos complejos y de éstos los más importantes socialmente hablando son las palabras.

Se debe tener en cuenta una completa historia clínica auditiva, con otoscopia previa a la realización de la audiometría. Se deben realizar vías aéreas y óseas para valorar la integridad de todo el aparato auditivo. Se busca que el examen este dentro de los límites normales en todos los aspirantes, siendo de mayor importancia el conservar una adecuada audición en los rangos conversacionales con tonos entre 250 y 2000 Hz.

16.1.4 Valoración Física

La valoración física con énfasis osteomuscular permite la inspección minuciosa de cada segmento corporal con el fin de evaluar aspectos importantes tales como: postura, fuerza, amplitud articular, motricidad gruesa, motricidad fina y equilibrio. Los resultados permiten establecer la funcionalidad del sistema musculo esquelético para la ejecución de actividades propias de cada cargo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 183 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

16.1.5 Valoración médica completa

Valoración médica ocupacional con énfasis en osteomuscular

Se debe realizar una adecuada valoración médica con el fin de generar y fortalecer los sistemas de vigilancia epidemiológica al interior del Instituto.

Con esta evaluación se detectan condiciones predisponentes para algunas patologías comunes y ocupacionales.

La persona examinada debe tener una capacidad vital adecuada; una complexión física que le permita una interacción con sus elementos y espacios de trabajo, sin que se genere un riesgo sobre las estructuras corporales.

Dentro el formato de Historia clínica se debe hacer mención a un examen que incluya la valoración completa enfocada en oídos, nariz, orofaringe, revisión de audiometría y pruebas laberínticas.

Se debe realizar énfasis en la evaluación osteomuscular, cardiovascular y neurológica.

Historia clínica ocupacional

Entre los aspectos relevantes a tener en cuenta en la anamnesis, se debe contemplar los antecedentes de inmunizaciones (revisar carne de vacunas que contenga PAI completo, Hepatitis A, Hepatitis B).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 184 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Examen físico completo incluyendo:

- o Aspecto general
- o Signos vitales: Tensión arterial, frecuencia cardiaca, pulsos periféricos.
- o Peso
- o Talla medida en el consultorio
- o IMC entre 20 y 24
- o Medición de perímetro abdominal
- o Examen visual general con revisión de valoración optométrica
- o Examen de orofaringe, nasofaringe, oídos con énfasis en pruebas laberínticas (estos nervios generalmente son estudiados a medida que se examinan los órganos de la cabeza y el cuello. En todo caso es esencial valorar someramente: los movimientos oculares y las pupilas (NC III, NC IV, NC VI), los movimientos faciales (NC VII), los movimientos de la lengua (NC XII) y los movimientos de los músculos elevadores del velo del paladar (NC IX, NC X). Además en la anamnesis se puede evaluar la función visual (NC II) y auditiva (NC VIII).
- o Examen completo de cuello
- o Examen abdominal completo
- o Examen genitourinario (se realiza anotación ya que este examen se realizará solo en personas con antecedentes o síntomas genitourinarios con el fin de descartar hernias inguinales y varicocele).
- o Examen osteomuscular general (se realizara revisión del examen realizado por fisioterapia).
- o Examen neurológico detallado que incluya:

Valoración de la función cerebral

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 185 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- o Aspecto y conducta.
- o Habla y lenguaje.
- o Estado anímico.
- o Procesos mentales y contenido del pensamiento.
- o Capacidades cognoscitivas.

Valoración de la función de los nervios craneales

- o Adicionalmente se indica el estudio de la función de los músculos faciales (NC VII), de los temporales y maseteros (NC V), las pruebas de la sensibilidad facial (NC V) y de la función de los músculos trapecio y esternocleidomastoideo (NC XI). (4) electivamente se indica el examen funcional de los sentidos especiales. (Hernández, 1994). Valoración Neurológica.

Valoración de la función cerebelar

- o Requiere una exhaustiva valoración toda vez que desarrollarán labores en alturas (Garita), así:

Evaluación del reflejo vestibulo espinal

- o Babinsky-Weil
- o Tandem
- o Unterberger
- o Romberg sensibilizado
- o Romberg Simple

Evaluación del reflejo vestibulo ocular

- o Test dedo nariz
- o Diadocosinesia

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 186 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Tabla 12. Valoración de la función sensitiva y Valoración de reflejos

Valoración de reflejos		PRESENTE	AUSENTE	OBSERVACIONES
Valoración de la función sensitiva	Dolorosa			
	Táctil			
Tendinosos Profundos	Bicipital			
	Tricipital			
	Rotuliano			
	Aquiliano			
	Supinador largo			

Principales reflejos a explorar:

- o Reflejo bicipital
- o Reflejo tricipital
- o Reflejo braquioradial o del supinador largo
- o Reflejo rotuliano o patelar
- o Reflejo Aquilano
- o Reflejo plantar

16.1.6 Exámenes de laboratorio

Hemograma: Se realizará el hemograma tipo IV con el fin de revisar todas las líneas sanguíneas y descartar patologías no sintomáticas como trombocitopenia, leucopenia o anemias.

Glicemia basal: los valores normales de glucosa oscilan entre los 70 mg/dl y los 100 mg/dl. La patología más común relacionada con el metabolismo de los hidratos de Carbono es la Diabetes;

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 187 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

otras enfermedades que pueden generar elevación de la glicemia son: pancreatitis, síndrome de Cushing, acromegalia y gigantismo, encefalopatía de Wernicke (deficiencia de vitamina B1), tumores productores de glucagón, feocromocitoma.

Parcial de orina: Se realiza con el fin de valorar el estado funcional del riñón, la presencia de infecciones urinarias, y en general valora las diferentes sustancias que son filtradas a nivel renal como cetonas, bilirrubinas y proteínas. Es importante aclarar que este examen debe ser leído en el contexto del paciente y teniendo en cuenta el estado de salud y condiciones al momento de la toma, ya que en el caso de presentar proteinuria aislada o cuerpos cetónicos sin antecedentes y sin valores significativos, no se constituiría en una inhabilidad médica.

Creatinina: (valor normal es de 0.8 a 1.4 mg/dl). Es el producto de la degradación de la creatina (ácido orgánico nitrogenado). La medición de la creatinina es la manera más simple de monitorizar la correcta función de los riñones.

Baciloscopia: Se realiza para detectar pacientes con tuberculosis, solo se realizará en funcionarios con presencia de tos y expectoración mucoide o mucopurulenta por más de 15 días, denominándose a la persona que presente esta condición como sintomático respiratorio.

16.1.7 Pruebas paraclínicas

Electroencefalograma: Se realizará solo al ingreso para descartar patología neurológica no evidente, como focos anormales de descarga cerebral.

Electrocardiograma: Todos sin excepción, con el fin de evaluar la actividad eléctrica del corazón y antecedentes de patología cardíaca no declarada.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 188 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Espirometría: Se realizará al ingreso con el fin de determinar el estado pulmonar previo.

Rx de tórax PA y lateral: Se realizará al ingreso con el fin de determinar el estado pulmonar previo.

Rx de columna dorso lumbar: Se realizará al ingreso para determinar patologías estructurales previas de la columna vertebral.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 189 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

17. CONCLUSIONES

Realizada la revisión minuciosa de los diferentes componentes que hacen parte del profesiograma, se concluye:

Como la base del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del Instituto está conformado inicialmente y principalmente por Dragoneantes, la selección inicial del aspirante debe ser supremamente rigurosa, para lograr disminuir en un futuro cercano el incremento de las decisiones medico laborales por patologías derivadas del trabajo.

Todo aspirante a ingresar a la Escuela Penitenciaria debe cumplir con el perfil profesiográfico establecido y someterse al régimen interno del Instituto.

Aunque los concurso para la selección de aspirantes al Cuerpo de custodia y Vigilancia del Instituto son de dos clases, para el presente documento se tendrá en cuenta el “abierto para ingreso de nuevo persona a la carrera”, que correspondería al aspirante al grado de Dragoneante.

Igualmente la legislación existente para la selección del aspirante es muy específica, determinando entre otras características propias de los aspirantes, lo cual se evidencia en los requisitos de ingreso al Cuerpo de Custodia y Vigilancia... “Obtener certificados de aptitud médica y psicofísica expedidos por la Caja Nacional de Previsión Social o su equivalente”.

En el área Biomecánica es importante tener en cuenta que la diversidad presente en la construcción de los establecimientos, no permite una medida regular o estándar para determinar una

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 190 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

altura de una garita, lo cual no facilita unificar temas de accesibilidad, altura, profundidad, alcance de miembros superiores a nivel horizontal y vertical, zonas mínimas y máximas ergonómicas.

Aunque la estatura mínima y máxima siempre han sido parte de las dificultades y tutelas por parte del aspirante cuando se le ha negado el ingreso al curso por una de ellas, se resalta el hecho que para esta nueva versión de los profesiogramas se retiró la altura máxima como una inhabilidad, dejando sólo las referentes al gigantismo 225 cms como razón excluyente.

De igual forma, la estatura mínima se mantiene como un criterio de selección de ingreso, apoyados en la respuestas de la corte a tutelas específicas que fallaron a favor del Instituto, debido a que los aspirantes a pesar de conocer de antemano los requisitos de la convocatoria no cumplían con este tipo de parámetros previamente solicitados y a sabiendas que no podrían posteriormente darle el respectivo cumplimiento.

Se resalta la importancia del cumplimiento de una buena valoración inicial referente a las exigencias del aspecto Psicológico del aspirante, debido a que gran parte de las decisiones medico laborales están orientadas al manejo de patologías de origen mental.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 191 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

18. RECOMENDACIONES

Se recomienda dar cumplimiento al perfil profesiográfico sugerido en el presente documento, para poder mantener así un sistema de Vigilancia Epidemiológico más efectivo en la prevención de enfermedades con posible origen laboral.

Es importante recordar que el perfil sugerido en este documento es para el cargo de Dragoneante. No es aplicable a otros cargos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

El presente profesiograma y perfil profesiográfico permitirá emitir certificados de aptitud más cercanos a los requerimientos reales que se necesitan el personal que hará parte del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC.

A pesar de la diversidad de tipos de construcción de las garitas en los diferentes establecimientos, es importante que para futuras adquisiciones y construcciones se tenga en cuenta la antropometría de los funcionarios, para poder brindar una accesibilidad adecuada y segura, así como espacios de confort, donde se cuente con buenas zonas en relación a su profundidad, altura y manejo de zonas ergonómicas.

Se recomienda respetar el ítem de la estatura mínima principalmente, dando cumplimiento a lo estipulado en las convocatorias y en cierta forma dando garantías para el manejo del personal de internos a funcionarios cuya estatura mínima no sea inferior a la sugerida.

Se recomienda mantener el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de carga física (para la prevención de lesiones osteomusculares).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 192 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

El aspecto Psicológico seguirá siendo una de las áreas más afectadas. Por lo tanto se debe mantener un sistema de Vigilancia epidemiológica que mantenga en constante valoración este aspecto.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 193 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

19. PERFIL PROFESIOGRAFICO PARA EL DRAGONEANTE 2017

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC PERFIL PROFESIOGRAFICO PARA EL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA CARGO: DRAGONEANTE. VERSION 4.0 AÑO: 2107			
FECHA DE APLICACIÓN	DD	MM	AA
ASPIRANTE	NOMBRES:		
	APELLIDOS:		
COMPONENTE BIOMECANICO ANTROPOMETRIA			
REQUERIMIENTO	FUENTE DE INFORMACION	CUMPLIMIENTO DEL REQUERIMIENTO	
ESTATURA MINIMA	Historia Médica Ocupacional	SI	NO
Hombre: 1.66			
Mujer: 1.58			
INDICE DE MASA CORPORAL	Historia médica ocupacional		
IMC: 18.5 a 25			
(Si el IMC es superior al referente, se debe tener en cuenta el perímetro abdominal)			
PERIMETRO ABDOMINAL	Historia médica ocupacional		
Hombre: < ó = 101 cms			
Mujer: < ó = 87 cms			

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 194 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

COMPONENTE MOTOR			
MOTRICIDAD FINA	Valoración Fisioterapéutica		
Enganche			
Agarre a mano llena			
Agarre Cilíndrico			
Pinza Fina			
Pinza Trípode			
Pinza Latero lateral			
Precisión Motriz			
Agilidad motriz			
Destreza manual y de brazos			
Uso de ambas manos			
Discriminación Derecha Izquierda			
MOTRICIDAD GRUESA	Valoración Fisioterapéutica		
Fuerza en los brazos (Grado 5)			
Control postural			
Alineamiento Postural			
Postura Bípeda			
Postura Sedente			
Flexión de tronco			
Rotación de tronco			
Cuclillas			
Cuadrúpeda			
Caminar			
Subir-Bajar			
Trepar			
Transportar			

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 195 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Alcanzar			
Empujar			
Halar			
Velocidad de reacción			
Fuerza de piernas (Grado 5)			
Resistencia			

COMPONENTE PSICOLOGICO COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES			

TIPO DE COMPETENCIA	FUENTE DE INFORMACION	CUMPLIMIENTO DEL REQUERIMIENTO	
		SI	NO
	GENERALES		

Orientación al ciudadano			
Presenta disponibilidad al cliente (4)	Evaluación por competencias		
Orientación a resultados			
Mejora el rendimiento (3)			
Transparencia			
Demuestra altos estándares de profesionalismo (4)			
Compromiso con la entidad			
Prioriza las metas organizacionales (5)			

ESPECIFICAS COGNITIVAS			

Conocimiento de herramientas de Gestión			
Trabaja con procedimientos indicados dentro de los lineamientos. Profesional básico (3)	Evaluación por competencias		
Competencia cognitiva interpretativa			
Análisis de la información (3)			

ESPECIFICAS LOGRO Y ACCION			

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 196 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Iniciativa			
Trabaja en forma independiente (3)	Evaluación por competencias		
Dinamismo			
Manifiesta disponibilidad constante (4)			
Manejo de la presión			
Trasmite confianza y seguridad (4)			
ESPECIFICAS EFICACIA PERSONAL			
Trabajo en equipo			
Buenas relaciones con el grupo de trabajo (3)	Evaluación por competencias		
Resiliencia			
Capacidad de recuperarse bajo condiciones enormes de estrés y cambio. Nivel alto (4)			
Comunicación			
Comunicación proactiva (4)			
Disciplina			
Firmeza en el desempeño (4)			
Liderazgo			
Presenta habilidades necesarias para orientar a un grupo (3)			
Autorregulación emocional			
Cuenta con habilidades apropiadas para regular impulsos (3)			
Adaptabilidad al cambio			
Presenta ajustes al cambio de acuerdo a las exigencias del medio (3)			
COMPONENTE MEDICO			
COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL			
TIPO DE COMPONENTE	FUENTE DE INFORMACION	CUMPLIMIENTO DEL REQUERIMIENTO	

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 197 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Sensorial		SI	NO
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			
Sistema Nervioso			
Sistema respiratorio			
Sistema digestivo			

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 198 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Sistema cardiovascular			
Sistema urinario			
Sistema genital			
Sistema Endocrino			
Sistema hematopoyético			
Sistema linfático			
Sistema visual			
Sistema auditivo			
patologías del Psiquismo	Evaluación Psicológica		

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 199 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

ANEXOS

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 200 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Anexo 1. DICCIONARIO DE COMPETENCIAS

Competencias Generales

Orientación a resultados		
Definición	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad. Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas

Orientación al usuario y al ciudadano		
Definición	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	Presta el mínimo servicio	- Desarrolla su trabajo evitando esforzarse. - Atiende pero no trata de establecer las necesidades del cliente.
2	Seguimiento de instrucciones	- Sigue los lineamientos del cuadro de mando. - Limita su accionar a lo ordenado.
3	Toma la responsabilidad en forma personal	- Da un servicio amistoso. - Corrige su trato con el cliente en forma espontánea.
4	Presenta disponibilidad hacia el cliente	- Logra identificar las necesidades. - Responde en forma adecuada a las mismas. - Toma el tiempo necesario para brindar una atención completa.
5	Se presenta como alguien confiable	- Genera alternativas a las problemáticas y solicitudes del cliente. - En todo momento tiene en cuenta la perspectiva del cliente. - Logra orientar al cliente cuando este se encuentra en una situación difícil.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 201 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

1	Cumplimiento Mínimo	• No muestra compromiso con el trabajo. • Solo hace lo que se le pide.
2	Quiere hacer bien su trabajo	• Trabaja para alcanzar los objetivos propuestos por los jefes.
3	Mejora el rendimiento	• Toma la iniciativa. • Hace cambios en su trabajo buscando economizar recursos. • Mejora la calidad. • Trata de obtener mayor satisfacción del cliente (externo, interno).
4	Establece metas desafiantes	• Establece metas difíciles pero no idealistas o imposibles y actúa para alcanzarlas.
5	Es persistente en sus esfuerzos para alcanzar las metas	• Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar sus objetivos. • Enfrenta los obstáculos que se presentan. • Alcanza exitosamente los objetivos organizacionales.

Transparencia		
Definición	Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental. Incluye conductas de integridad y ética profesional.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	Es neutro	• Su conducta no concuerda con los valores que expresa. • Es flexible en su comportamiento • Busca beneficio personal.
2	Se limita a las directivas inmediatas	• Su comportamiento no manifiesta valores personales ni institucionales • No toma partido. • Sigue instrucciones de forma automática.
3	Su conducta es consecuente con sus valores	• Es justo y respetuoso. • Actúa de acuerdo con las normas. • Es honesto en cuanto a sus relaciones con los demás.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 202 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

4	Demuestra altos estándares de profesionalismo	• Admite sus errores y actúa en consecuencia. • Expresa abiertamente lo que siente y piensa. • Acepta planteamientos éticos de los demás. • Promueve acciones éticas entre sus compañeros.
5	Establece misión y visión de acuerdo a valores morales	• Orienta y realiza su trabajo en base a sus valores. • Integra o genera equipos de trabajo guiados por valores. • Acepta los riesgos y costos de su honestidad. • Es un referente en materia de integridad para los demás.

Compromiso con la organización		
Definición	Es la actitud orientada hacia la organización que permite alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y metas organizacionales, actuando de forma tal de promover dichas metas y cumplir con la misión de la institución.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	Esfuerzo mínimo	• No tiene claro los objetivos de la institución. • No se identifica con ellos. • No se siente responsable por el equipo o por sus compañeros. • Le cuesta trabajo alcanzar las metas propuestas.
2	Esfuerzo medio	• Se limita a cumplir formalmente. • Busca satisfacer las demandas de su superior. • Muestra lealtad con sus compañeros inmediatos.
3	Activo	• Realiza acciones para promover los objetivos de la institución. • Asume como propios los objetivos de la institución. • Tiene un buen nivel de desempeño operativo logrando metas y objetivos.
4	Sentido del propósito organizacional	• Se siente orgulloso de ser parte de la institución. • Cumple con sus compromisos personales y profesionales. • Apoya y ejecuta las decisiones institucionales con miras a la obtención de objetivos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 203 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		• Pone en práctica los mecanismos de control y evaluación institucional.
5	Prioriza las metas organizacionales	• Define y toma como propios los objetivos de la institución haciéndose referente frente a los compañeros y supervisados. • Apoya e instrumenta las decisiones institucionales. • Diseña y aplica instrumentos de seguimiento. • Es reconocido por cumplir y hacer cumplir los compromisos personales e institucionales.

Competencias Cognitivas

Conocimiento de herramientas de gestión		
Definición	La posibilidad de realizar su trabajo de acuerdo con los procedimientos indicados dentro de los lineamientos.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	Dedicación elemental	• Hace tareas rutinarias aprendidas.
2	Técnico	• Hace tareas de acuerdo a lineamientos establecidos en forma concreta. • Puede establecer alternativas de trabajo de acuerdo con los lineamientos institucionales. • Reconoce los procedimientos más adecuados y los aplica.
3	Profesional básico	• Realiza labores de gestión con niveles de planeación acordes con los objetivos. • Puede establecer estrategias que agilicen su trabajo. • Reconoce los diferentes procesos y se ajusta a ellos.
4	Profesional experimentado	• Determina procesos a actividades específicas. • Posee la capacidad de supervisar y coordinar las diferentes actividades en forma efectiva.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 204 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5	Reconocida autoridad en temáticas penitenciarias	• Propone y pone en práctica estrategias laborales. • Puede determinar políticas de trabajo a los demás. • Reconoce las limitaciones y genera alternativas operacionales.

Competencia cognitiva interpretativa		
Definición	Es la capacidad de identificar y comprender las ideas fundamentales en una comunicación, un mensaje o una orden y su relación con las conductas a ejecutar.	
Niveles		
1	Capacidad mínima	• Requiere de constante acompañamiento en la realización de las tareas asignadas. • No comprende las repercusiones de su trabajo dentro del equipo de trabajo del que forma parte. • Es dubitativo ante la presencia de problemas sencillos relacionados con sus tareas.
2	Aplica los conocimientos adquiridos.	• Se necesita de un par o superior que le organice sus tareas, para lograr el desarrollo satisfactorio de las mismas. • Se conforma con el modo habitual de desarrollar sus tareas. • Tiende a simplificar la información, sin comprender la idea fundamental de la misma.
3	Análisis de información.	• Implementa en la organización de su trabajo un orden determinado por las prioridades sugeridas por su superior. • Utiliza herramientas sencillas para comprender, de manera eficaz, las partes que componen su tarea y la articulación que presentan. • Solicita la asistencia de pares o superiores cuando se enfrenta a situaciones de complejidad mayor a la habitual. • Identifica relaciones de causa y efecto cuando las considera relevantes para la solución de un problema que obstaculiza su tarea.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 205 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

4	Abordaje de problemas	• Logra detectar problemas a tiempo. • Comprende información relacionada con la entidad y su trabajo. • Determina acciones concretas en la solución de problemas. • Cuenta con un abanico de respuestas tipo brindadas por algún superior, aplicables a problemas cotidianos.
5	Utilización de modelos de interpretación más complejos	• Comprende las relaciones organizacionales de forma clara. • Detecta oportunidades. • Comprende las situaciones problemáticas en sus componentes primarios. • Diseña planes de contención a corto y mediano plazo. • Anticipa los obstáculos que pueden surgir en un proceso y los pasos a seguir.

Competencia cognitiva argumentativa		
Definición	Esta competencia incluye la habilidad del razonamiento en cuanto a la explicación de cómo las diferentes partes de un proceso, se ordenen y se relacionan entre sí, para lograr cierto efecto o conclusión. Al argumentar se explica el porqué de las cosas, se justifican las ideas, se dan razones, se establecen los propios criterios, se interactúa con el saber.	
Niveles		
1	Capacidad mínima	• Presenta dificultades a la hora de analizar información en forma autónoma. • Se le dificulta establecer relaciones de causalidad entre diversas fuentes de información.
2	Abordaje de problemas	• Logra detectar problemas a tiempo. • Comprende información relacionada con la entidad y su trabajo. • Determina acciones concretas en la solución de problemas. • Cuenta con un abanico de respuestas tipo brindadas por algún superior, aplicables a problemas cotidianos. •

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 206 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

3	Análisis de información.	• Comprende las relaciones de forma concreta. • Comprende las situaciones problemáticas en sus componentes primarios. • Diseña planes de contención a corto y mediano plazo. • Presenta demoras en el análisis de la información cuando esta requiere de procesos de complejidad mayor.
4	Utilización de modelos de interpretación complejos	• Anticipa los obstáculos que pueden surgir en un proceso y los pasos a seguir. • Logra entender relaciones causales y generar explicaciones coherentes. • Puede reconocer los determinantes conceptuales en los resultados obtenidos. • Se apoya en criterios y argumentos consistentes.
5	Presenta criterios sólidos de análisis de la información	• Está en capacidad de realizar análisis retrospectivos y sintetizar las dinámicas implicadas en los resultados. • Puede lograr explicar conceptualmente su accionar y exponerlo en forma clara. • Constantemente se propone procesos de evaluación basada en argumentos y conceptos. • Logra proyectar las implicaciones y resultados a partir de procesos de análisis de la información.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 207 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Competencia cognitiva propositiva		
Definición	Esta competencia implica el análisis de información en forma dinámica, no solo lo entendiendo los mecanismos de trabajo implicados en una actividad sino generando y creando nuevas ideas a partir de su conocimiento, experiencia y proyección.	
Niveles		
1	Capacidad mínima	• Presenta dificultades a la hora de analizar información en forma autónoma. • Se le dificulta establecer relaciones de causalidad entre diversas fuentes de información.
2	Análisis de información.	• Comprende las relaciones de forma concreta. • Comprende las situaciones problemáticas en sus componentes primarios. • Diseña planes de contención a corto y mediano plazo. • Presenta demoras en el análisis de la información cuando esta requiere de procesos de complejidad mayor.
3	Utilización de modelos de interpretación complejos	• Anticipa los obstáculos que pueden surgir en un proceso y los pasos a seguir. • Logra entender relaciones causales y generar explicaciones coherentes. • Puede reconocer los determinantes conceptuales en los resultados obtenidos. • Se apoya en criterios y argumentos consistentes.
4	Presenta criterios sólidos de análisis de la información	• Está en capacidad de realizar análisis retrospectivos y sintetizar las dinámicas implicadas en los resultados. • Puede lograr explicar conceptualmente su accionar y exponerlo en forma clara. • Constantemente se propone procesos de evaluación basada en argumentos y conceptos. • Logra proyectar las implicaciones y resultados a partir de procesos de análisis de la información.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 208 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5	Propone constantemente	• Lidera acciones encaminadas a generar cambios en cuanto a las dinámicas y orientaciones laborales. • Se encuentra actualizado permanentemente en los diferentes tipos de innovaciones técnicas, y plantea las posibilidades reales de incorporarlas al trabajo. • Está en capacidad de detectar fallos estructurales y en las políticas de trabajo, proponiendo alternativas de corrección o modificación de las mismas. • Cuenta con la capacidad de generar conductas en los demás a partir de la presentación de ideas y proyectos en forma continua.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 209 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Aprendizaje continuo		
Definición	Es la capacidad de buscar y compartir información útil para la resolución de problemas, utilizando todos los recursos del INPEC. Incluye la capacidad de capitalizar la experiencia propia y de otros en el mejoramiento continuo.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	• No demuestra interés por actualizarse, adquirir nuevas prácticas o nuevos conocimientos. • Es poco abierto a modificar sus pautas de trabajo • Busca información solo cuando lo requiera de manera urgente. • Demuestra poco interés en cooperar con otras áreas de trabajo.
2	Desarrollo básico	• Es poco abierto a adquirir nuevos conocimientos o metodologías de trabajo. • Tiene los conocimientos mínimos para desempeñar sus funciones. • Utiliza solo información conocida y familiar.
3	Desarrollada adecuadamente	• Permanece actualizado en los conocimientos técnicos de su trabajo. • Aplica los conocimientos a los procesos de su área, agregando valor a los resultados de su gestión. • Busca y analiza información útil para la solución de problemas de su área de trabajo.
4	Presenta proyección en su formación profesional	• Comparte el conocimiento con su gente y fomenta el espíritu de innovación, actualización y absorción del conocimiento organizacional. • Se fija nuevas metas de aprendizaje. • Amplía sus conocimientos más allá de su área de trabajo inmediata. • Busca información útil y la comparte con el resto de la organización
5	Busca optimizar los resultados de su gestión	• Se actualiza continuamente en las últimas metodologías o tecnologías para su trabajo. • Se orienta a la investigación de nuevas y mejores herramientas para optimizar la gestión. • Amplia el marco de formación integrando información novedosa, incluso si no presenta relación directa aparente con las funciones de su trabajo. • Actúa como consultor interno, ofreciendo los propios conocimientos a los demás.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 210 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		• Se preocupa por la administración del conocimiento y del capital humano del INPEC.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 211 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Metodología para la calidad		
Definición	Es la capacidad de ajustar su desempeño y su accionar a la consecución de metas y planes de trabajo, en forma efectiva, manteniendo los niveles de calidad exigidos por el INPEC.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	• Su trabajo no siempre se ajusta a los procesos determinados para el cargo. • Se muestra falta de interés en los procesos de capacitación encaminados a la mejora de la calidad. • Hace uso de los procedimientos establecidos, raramente hace propuestas tendientes a la mejora de la calidad.
2	Desarrollo básico	• Se asegura que su trabajo se ajuste a los procedimientos establecidos. • Está atento a las expectativas de sus superiores con relación a su rendimiento y eficiencia. • Recibe la formación en calidad como algo propio de sus funciones.
3	Desarrollo adecuado	• Pone en marcha acciones y procedimientos de mejora. • Promueve la calidad como herramienta de trabajo entre sus subordinados. • Está atento a las expectativas de los superiores buscando mantener altos niveles de calidad. • Realiza procesos de retroalimentación al equipo en procura de implementar correctivos.
4	Propende por mantener la calidad	• Tiene facilidad de recibir apoyo al a hora de implementar procesos de mejora y de calidad. • Descubre recursos innovadores para mejorar el rendimiento y la eficiencia. • Tiene muy presentes los estándares de calidad existentes y busca alcanzar las metas de acuerdo a ellos.
5	Propone mejoras en los procesos de calidad y eficiencia	• Se anticipa y se preocupa por desarrollar nuevos procedimientos o mejorar los existentes, en busca de mayores estándares de excelencia. • Genera, lidera e implementa las modificaciones que le aseguran el mejoramiento de la calidad y la eficiencia. • Es reconocido por sus resultados. • Verifica sistemáticamente las expectativas y

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 212 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

	requerimientos en la obtención de mayores estándares de calidad.

Pensamiento estrategico		
Definición	Es la habilidad para comprender rápidamente los cambios en el entorno y establecer acciones que le permitan identificar las oportunidades y las deficiencias de la gestión, así mismo realizar cambios estratégicos que optimicen su accionar.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	- Se le dificulta interpretar correctamente y en tiempo razonable los cambios en su entorno. - Sus análisis son simples y lineales, por lo que no alcanza a comprender las dinámicas presentes en una situación determinada. - Tiene dificultad en evaluar los recursos propios y de los demás.
2	Desarrollo básico	- Solicita asistencia ante situaciones novedosas. - Utiliza con preferencia dinámicas de trabajo basadas en experiencias pasadas. - Logra implementar en formas aceptable estrategias de solución a dificultades presentes. - Reconoce información importante pero es demorado a la hora de implementar cambios favorables.
3	Desarrollo Medio	- Discrimina datos importantes de secundarios, estableciendo relaciones atinadas. - Reconoce relaciones de mediana complejidad en el análisis de variables. - Maneja los recursos con criterio logrando niveles ascendentes de eficiencia.
4	Utilización de modelos novedosos de acción.	- Fija objetivos de desempeño asignando responsabilidades y delegando tareas y metas específicas. - Aprovecha efectivamente los recursos físicos y humanos. - Es receptivo a diferentes fuentes de información generando análisis coherentes y oportunos. - Establece novedades en las dinámicas de organización y planeación orientadas a la efectivización de los esfuerzos a realizar.
5	Anticipa las dinámicas de trabajo.	Delega las responsabilidades estableciendo mecanismos de control y retroalimentación.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 213 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		• Logra aprovechar efectivamente la diversidad al interior del equipo de trabajo. • Evalúa escenarios alternativos y estrategias de acción. • Analiza y evalúa la información generada desde diversas fuentes. • Se anticipa a las situaciones estableciendo acciones preventivas.

Metodología de investigación		
Definición	Es la capacidad de formular problemas de interés para la entidad, trazar un plan estratégico de largo o mediano plazo para trabajar en él y producir resultados de conocimiento sobre el tema en cuestión.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	• Tiene escasa capacidad de improvisación o experimentación. • Solo cuando los superiores lo solicitan se involucra en proyectos de investigación. • Se esfuerza poco por innovar en su trabajo.
2	Desarrollo básico	• Se sirve de información consolidada, incluso cuando esta está desactualizada. • Puede plantear mejoras a problemas sencillos. • Se integra a los equipos de trabajo de investigación pero le resulta difícil manejar tiempos y acciones.
3	Desarrollo Medio	• Averigua sobre la información necesaria para desarrollar sus tareas. • Al involucrarse en equipos de investigación implementa las herramientas necesarias para recolectar la información. • Busca y recibe información relevante, apoyando los estudios encomendados a su equipo de trabajo.
4	Utiliza adecuadamente las herramientas de investigación	• Recolecta información en forma adecuada para la realización de proyectos. • Se conduce con dinamismo e iniciativa en los procesos de análisis de información. • Busca información de diversos medios. • Logra conducir acciones investigativas sobre áreas específicas de interés. • Intercambia información de forma verbal, escrita o

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 214 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

		virtual con interlocutores de diversa índole, y de acuerdo con los requerimientos de una determinada situación. • Interpreta los resultados y exponer de manera clara las conclusiones arrojadas por la investigación.
5	Produce resultados fiables	• Inicia nuevos proyectos de mejoramiento, con base en los requerimientos organizacionales, las demandas externas y el conocimiento de un tema. • Lidera y direcciona de manera estratégica actividades y proyectos en beneficio de los demás, en conexión con los recursos y las especificidades del equipo de trabajo. • Plantea las posibles soluciones del problema como respuesta a preguntas de investigación. • Realiza una continua evaluación de los resultados parciales y definir criterios de calidad para verificar el cumplimiento de los fines o metas propuestos al inicio. • Analiza los datos obtenidos y construye síntesis de los mismos de acuerdo con los objetivos de la investigación.

Competencias de logro y acción

Iniciativa		
Definición	Implica una preferencia a actuar de forma dinámica de acuerdo con sus funciones. Quienes poseen esta competencia anticipan los problemas que puedan surgir e inician acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas específicas.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No demuestra	• Requiere de supervisión constante. • No se preocupa por opciones de mejora. • Aporta soluciones estereotipadas o rutinarias.
2	Trabaja en forma semindependiente	• Realiza acciones planeadas con anticipación. • Enfrenta los problemas cuando se le presentan. • Le cuesta trabajo responder ante situaciones conflictivas. • Requiere de supervisión constante.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 215 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

3	Trabaja en forma independiente	• Actúa rápida y decididamente frente a los problemas. • Resuelve proactivamente las dificultades que se le presentan. • Anticipa problemas a corto plazo.
4	Aborda los problemas y las oportunidades	• Crea oportunidades y minimiza los problemas de forma efectiva. • Se adelanta a las dificultades a corto plazo. • Se adapta fácilmente a los cambios creando nuevos modos de trabajo. • Elabora y propone alternativas ante su entorno laboral.
5	Es decidido ante las crisis	• Presenta propuestas de acción a su área de trabajo. • Responde con efectividad y oportunidad ante las dificultades o problemas. • Puede construir alternativas de solución en medios de situaciones de crisis. • Puede orientar a los colaboradores y compañeros en la solución de situaciones críticas.

Dinamismo		
Definición	Es la capacidad de trabajar duro en situaciones cambiantes frente a interlocutores diversos, en jornadas de trabajo prolongadas, sin que se vea afectado su nivel de actividad.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	Apático	• Se descontrola o presenta discomfort ante los cambios y novedades. • Se limita a cumplir con lo ordenado. • Frente a situaciones de exigencia se muestra desorganizado.
2	Responde ante las ordenes	• Presenta disgusto frente a las exigencias de sus cuadros de mando. • Busca terminar de forma rápida y desorganizada.
3	Mantiene niveles de respuesta	• Responde con celeridad ante las exigencias y órdenes. • Mantiene un tono atencional constante.
4	Manifiesta disponibilidad constante	• No muestra disgusto ante nuevas tareas o

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 216 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		retos. • Proyecta tranquilidad y satisfacción. • Se encuentra alerta y en constante atención. • Propone y ejecuta alternativas de trabajo en busca de economía y efectividad.
5	Es elemento motivador	• Transmite a los demás energía y vitalidad. • Atiende con celeridad y eficiencia las nuevas exigencias. • Busca atender en forma rápida las nuevas tareas. • Se involucra en actividades que van más allá de lo determinado para su cargo.

Manejo de la Presión		
Definición	Es la capacidad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	Presenta reacciones emocionales inadecuadas	• Mantiene un estado constante de expectación proyectando inseguridad y descontrol. • Evade las situaciones tensionantes. • Delega en otros las responsabilidades. • Presenta reacciones emocionales de ansiedad y pánico.
2	Requiere de algún guía para organizarse	• Busca responder con algo de esfuerzo a las exigencias del medio. • No siempre logra responder con la calidad exigida. • Busca un referente externo que le brinde tranquilidad y confianza. • No logra atender con efectividad varias situaciones al mismo tiempo.
3	Actúa equilibradamente	• Logra determinar las prioridades respondiendo con calma. • Actúa equilibradamente controlando las manifestaciones emocionales negativas. • Puede generar alternativas que economicen esfuerzos.
4	Transmite confianza y tranquilidad	• Mantiene claridad en las diferentes situaciones. • Es tomado como referente ante situaciones tensionantes. • Actúa con flexibilidad buscando soluciones

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 217 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		dinámicas.
5	Se desempeña con alto profesionalismo	• Mantiene una actitud positiva. • Logra responder con agilidad y calidad. • Determina las posibilidades y limitaciones con el objetivo de establecer acciones concretas y adecuadas. • No proyecta su estado emocional hacia los demás. • Puede generar ambientes de confianza y tranquilidad.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 218 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

Capacidad de planificación y organización		
Definición	Es la capacidad de determinar eficientemente las metas y prioridades de su tarea o proyecto, determinando plazos, tareas y recursos.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	• Le cuesta trabajo organizar y manejar el tiempo. • Presenta dificultades a la hora de definir objetivos. • Constantemente está improvisando con resultados contradictorios. • Hace uso inadecuado de los recursos disponibles. • Con frecuencia no logra cumplir con los objetivos.
2	Administra recursos con cuidado	• Organiza el trabajo de acuerdo a los objetivos distribuyendo adecuadamente el tiempo. • Planea sus tareas a corto plazo. • Por lo general se ajusta a los tiempos y acciones determinadas de antemano.
3	Establece objetivos razonables con plazos determinados	• Define prioridades de acuerdo con los tiempos y acciones. • Verifica el cumplimiento de los avances. • Corrige adecuadamente las acciones ahorrando recursos.
4	Es metódico, sistemático y organizado.	• Establece puntos de control y seguimiento. • Se toma tiempo para determinar los tiempos y acciones adecuadas a cada caso. • Distribuye adecuadamente las responsabilidades • Establece prioridades y plazos en forma razonable. • Puede lograr manejar adecuadamente varios proyectos.
5	Dirige varios proyectos simultáneamente sin perder el control	• Se anticipa a situaciones problemáticas determinando acciones correctivas y preventivas • Tiene claridad en cuanto a las metas de su área de trabajo. • Crea y actualiza constantemente los procedimientos entre sus colaboradores inmediatos. • Utiliza en forma racional los diferentes recursos puestos a su disposición. • Fija objetivos a largo plazo en forma coherente con la misión y la visión de la institución.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 219 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Desarrollo estratégico de recursos humanos		
Definición	Es la capacidad para analizar y evaluar el desempeño actual y potencial de los colaboradores y definir e implementar acciones de desarrollo para las personas y equipos.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrolla	• Obstaculiza las evaluaciones para el desarrollo de su equipo. • Ignora las áreas de interés de su gente, así como sus fortalezas y debilidades. • Desatiende los planes de capacitación para su equipo.
2	Desarrollo básico	• No muestra demasiado interés por acciones de capacitación promovidas desde otras áreas si no tiene aplicabilidad inmediata en el desarrollo de la tarea. • Solicita ayuda para la evaluación de su gente cuando baja el rendimiento. • Brinda continuamente orientación a su equipo para contribuir al desarrollo de capacidades concretas.
3	Desarrollo adecuado	• Se sirve de herramientas elaboradas por otras áreas para contribuir al crecimiento de la gente de su grupo de trabajo. • Identifica debilidades entre su gente en vista de proyectos a desarrollarse en el corto y mediano plazo. • Se ocupa de la formación de su grupo de trabajo orientado a mejorar y suplir las debilidades de cada integrante. • Da retroalimentación a los integrantes de su equipo de trabajo.
4	Genera procesos de desarrollo	• Brinda la oportunidad a su equipo de trabajo de participar en proyectos de formación o que les brinden experiencia y desarrollo personal y profesional. • Se sirve de herramientas novedosas para contribuir al crecimiento del equipo. • Anima a los integrantes de su equipo de trabajo a participar y hacer uso de las acciones de capacitación tanto referidas a su trabajo directo como a aquellas que aparentemente no. • Da retroalimentación a sus colaboradores en forma asertiva propendiendo por mejorar continuamente.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 220 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5	Se muestra como formador de profesionales	• Idea, propone y lidera acciones de capacitación y desarrollo, preocupándose por conseguir los recursos requeridos para ello. • Prepara planes de desarrollo con sus colaboradores, a partir de experiencia previas y del conocimiento teórico. • Desarrollo a su gente para futuras responsabilidades de trabajo. • Impulsa en su equipo de trabajo las ideas de crecimiento y formación constante, así como la de obtener ascensos continuos dentro del procesos de crecimiento profesional.

Conocimiento de la entidad		
Definición	Es la capacidad de reconocer en forma dinámica las diferentes situaciones de la entidad tanto a nivel local como nacional. Al mismo tiempo reconoce en forma adecuada el modelo de trabajo que se presenta en el INPEC.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	• Posee escaso conocimiento de la entidad. • No posee la capacidad de identificar fortalezas y debilidades. • Se limita a las funciones asignadas.
2	Nivel básico	• Conoce del objetivo institucional. • Reconoce las necesidades. • Tiene conocimiento general básico de las políticas penitenciarias.
3	Nivel medio	• Reconoce las ventajas y desventajas de la entidad frente a las dinámicas nacionales. • Tiene conocimiento del manejo de los clientes internos y externos. • Presenta propuestas coherentes pero específicas.
4	Nivel alto	• Posee un amplio conocimiento de las labores y funciones de la entidad. • Investiga y aplica nuevas alternativas de trabajo. • Conoce y supera las limitaciones institucionales. • Logra anticipar situaciones de trabajo poco adecuadas. • Propone alternativas viables desarrollo institucional.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 221 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5	Nivel optimo	• Presenta un amplio conocimiento del entorno administrativo legal y penitenciario. • Tiene conocimiento de las diferentes dinámicas de la entidad tanto locales, seccionales, regionales y nacionales. • Realiza acciones que incrementan los resultados positivos. • Propone y aplica acciones tendientes a la mejora constante de la entidad. • Presenta altos niveles de compromiso e identificación con la entidad.

Gerenciamiento de proyectos		
Definición	Es la capacidad de identificar, seleccionar y dirigir recursos, para alcanzar objetivos. Centrando los esfuerzos en las prioridades y desempeño de la entidad.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	• Tiene dificultad para percibir dificultades y redireccionar los esfuerzos y recursos necesarios. • Presenta dificultades en la evaluación del equipo de trabajo. • No logra identificar claramente los procesos desarrollados y los objetivos establecidos.
2	Nivel básico	• Maneja adecuadamente sus propios plazos, actividades y gastos. • No siempre es objetivo a la hora de evaluar el resultado del accionar propio y del equipo de trabajo, pero se esfuerza en serlo. • Realiza algunas actividades de retroalimentación con el objetivo de aclarar dudas y redefinir objetivos.
3	Nivel medio	• Redirecciona los recursos antes los cambios y dificultades en los procesos. • Reconoce claramente los objetivos a realizar. • Planifica y comunica los alcances del proyecto dentro de su equipo de trabajo, en forma clara y comprensible. • Muestra entusiasmo frente a los proyectos intergrupales y se interesa en participar activamente. • Evalúa constantemente los avances y dificultades del trabajo realizado.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 222 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

4	Nivel alto	• Dirige e integra el trabajo ante tareas complejas. • Responde a los problemas y desafíos que salen de lo habitual con creatividad y efectividad. • Evalúa en forma objetiva y concreta los resultados del trabajo personal y colectivo. • Está en capacidad de proyectar las necesidades y recursos necesarios para suplirlos.
5	Nivel optimo	• Diseña y coordina proyectos, haciendo uso de herramientas existentes e innovadoras, optimizando los recursos a su alcance. • Por diversas vías y a través de la utilización de eficientes herramientas de comunicación, comunica y mantiene una visión clara del propósito planteado. • Analiza sistemáticamente el desempeño del equipo de trabajo realizando retroalimentación oportuna. • Motiva y moviliza al equipo de trabajo. • Es flexible y se ajusta a los requerimientos de las dificultades y exigencias de los proyectos y su adaptación. • Expone en forma acertada los logros y resultados del proyecto. • Reconoce la importancia de las dinámicas del equipo de trabajo e implementa estrategias para su manejo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 223 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Competencias de eficacia personal

Liderazgo		
Definición	Es la habilidad necesaria para orientar la acción de grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No cuenta con las herramientas	• Se aferra a los que es estrictamente su área de incumbencia. • No es percibido como referente, rara vez sus propuestas son tomadas en cuenta. • Tiene dificultades para transmitir su visión y objetivos. • Obstaculiza sin percibirlo el desenvolvimiento o desarrollo del grupo cargo.
2	Presenta desarrollo básico de la competencia.	• Da a las personas instrucciones adecuadas, dejando razonablemente claras las necesidades y exigencias. • Es un referente informal para algunos de sus colaboradores. • Tiene dificultades para fijar objetivos, aunque puede ponerlos en marcha y hacer su seguimiento.
3	Presenta habilidades necesarias	• Lidera pequeños equipos orientando a resultados concretos. • Se considera como referente de los demás por medio de su accionar. • Se le considera un referente interno y externo en materia de liderazgo, tanto formal como informal. • Se aplica al desarrollo de sus tareas con energía y perseverancia, para el logro de sus objetivos.
4	Presenta habilidades y conductas que afirman su posición como líder.	• Es técnicamente confiable y es buscado como referente para resolver dudas por su reconocida experiencia. • El grupo lo percibe como líder y lo orienta en función de los objetivos determinados. • Fija objetivos los trasmite claramente, realiza seguimiento y retroalimentación sobre el avance registrado. • Reconoce y potencia las fortalezas y dificultades de las personas a su cargo, estableciendo dinámicas

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 224 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

		labores ajustadas a las mismas
5	Inspira y trasforma a las personas a su alrededor.	• Inspira con su ejemplo y brinda valores de acción. • Es carismático: Genera entusiasmo, motivación y compromiso con la misión por él encomendada. • Es reconocido internamente y externamente como visionario e innovador. • Se posiciona como líder sin dificultades aun cuando se presenta cierta oposición inicial.

Adaptabilidad al cambio		
Definición	La capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio, asociada a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	• Suele aferrarse a sus propias opiniones. • Tiene dificultad para comprender los cambios de contexto. • Sus tiempos de respuestas frente a las demandas cambiantes del medio son inadecuadas. • Es rígido frente a la necesidad de enfrentarse a los cambios
2	Nivel de adaptabilidad básico	• Generan conductas o estrategias para evitar implementar los cambios en su cotidianidad. • Le falta disposición para adaptarse a medios, personas, contextos o ambientes cambiantes. • Obstaculiza la velocidad de adaptación o aprendizaje de otros. • Presenta complicaciones para transmitir estrategias u objetivos sin haberse adaptado a la situación.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 225 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

3	Presenta ajuste al cambio acorde con las exigencias del medio	• Revisa situaciones pasadas para modificar su accionar ante los cambios. • Modifica sus acciones de acuerdo con las condiciones actuales impuestas. • Tiene habilidad para generar respuestas nuevas o adaptar soluciones conocidas frente a situaciones de cambio. • Reacciona adecuadamente ante las innovaciones del Instituto ateniéndose a directivas dadas
4	Se presenta abierto a los cambios	• Genera alternativas válidas frente a las situaciones variables, que afectan a la dinámica del grupo de trabajo. • Observa la situación objetivamente y puede reconocer la validez del punto de vista de otros. • Adapta tácticas y objetivos para afrontar una situación o solucionar problemas.
5	Presenta alta adaptabilidad al cambio.	• Se interesa por generar cambios en procura de beneficios colectivos. • Revisa y evalúa las consecuencias positivas o negativas de las acciones pasadas para agregar valor a la nueva solución. • Evalúa sistemáticamente su entorno atento a cambios que pudieran producirse. • Realiza adaptaciones organizacionales y estratégicas a corto, mediano y largo plazo en respuesta a los cambios del entorno o las necesidades de la situación

Auto regulación emocional		
Definición	Habilidad para regular los impulsos, tener el control y dar dirección a la energía emocional subordinando la gratificación inmediata a objetivos y valores de mayor trascendencia, es decir a reconocer y aplazar las expresiones emocionales, sin negarlas, manteniendo las metas y fines determinados en cada situación.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	• Reacciona impulsivamente ante diferentes situaciones inesperadas. • Genera oposición u hostilidad por su falta de control emocional. • Posee muy baja tolerancia al estrés. • Antepone sus emociones independientemente de

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 226 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		que estas puedan afectar negativamente la imagen o la reputación de la organización.
2	Presenta habilidades aceptables de manejo emocional.	• Ocasionalmente puede evitar los eventos o espacios desencadenantes de las emociones para controlarlas. • No suele expresar sus emociones o ideas abiertamente. • En las situaciones de conflicto su rendimiento disminuye considerablemente. • En ocasiones se deja llevar por el impulso de hacer algo inapropiado.
3	Cuenta con habilidades apropiadas.	• Ante los problemas cotidianos se esfuerza por reaccionar positivamente, evitando roces y oposiciones. • Ante situaciones conocidas o habituales actúa con sensatez y prudencia. • Controla adecuadamente las propias emociones en el ámbito laboral, aun cuando atravesase problemas personales. • Tiene la capacidad de posponer expresiones emocionales negativas, fuera del entorno de crisis o de conflicto.
4	Eficacia funcional	• Motiva y estimula a su gente a actuar con moderación, sensatez y prudencia. • Tiene una alta resistencia al estrés, que conserva, aunque las circunstancias adversas se mantengan por largos periodos de tiempo. • Afecta apositivamente al personal a cargo reduciendo las expresiones emocionales en los momentos de conflicto o de crisis. • Siente emociones fuertes, pero continua hablando, actuando o trabajando con calma.
5	Seguridad, solvencia e influencia	• Se expresa con precisión y calma en toda circunstancia, aun en situaciones difíciles o de confrontación. • Diseña estrategias para controlar el estrés y las emociones. • Siempre prioriza la imagen y reputación de la organización independientemente de sus propios intereses

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 227 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		y emociones. • Se esfuerza por no generar oposición u hostilidad cuando él o su equipo trabajan en situaciones de estrés.

Trabajo en equipo		
Definición	Es la habilidad para participar activamente en la consecución de una meta común. Supone facilidad para la relación interpersonal y la capacidad de comprender la repercusión de las propias acciones sobre el éxito de las acciones de los demás.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	• Tiende a trabajar en forma aislada. • No logra integrar su labor a la de los demás. • Se convierte en agente disruptivo de la dinámica de trabajo.
2	Sigue instrucciones	• Se integra a un equipo de trabajo con dificultad. • Establece un modelo de trabajo con supervisión constante. • Prioriza sus intereses los del colectivo.
3	Buenas relaciones con el grupo de trabajo	• Mantiene una actitud abierta a la consecución de metas grupales. • Maneja un estilo de comunicación comprensivo y espontáneo. • Favorece la creación y mantenimiento de un clima laboral agradable.
4	Orientación al trabajo colectivo	• Antepone los intereses colectivos a los personales. • Invita a los compañeros a participar activamente. • Solicita y brinda opinión constante con el grupo.
5	Compromiso colectivo	• Identifica con claridad los objetivos de su trabajo dentro del equipo. • Apoya a los demás miembros del equipo. • Colabora con otras áreas de la institución como parte de un proceso de eficacia. • Favorece la integración de los compañeros en las tareas grupales.

Resiliencia	
Definición	Es la capacidad de recuperarse frente a la adversidad y aprender de ella. "La habilidad y capacidad de una persona para fortalecerse y recuperarse bajo condiciones de enorme stress y cambio.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 228 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	• El funcionario tiende a verse como víctima de una situación desastrosa. • Cambios negativos en el comportamiento y las dinámicas personales. • Se puede presentar como vulnerable ante eventos catastróficos.
2	Nivel bajo	• Presenta dificultad en la recuperación frente a eventos adversos. • Sentimiento de aislamiento. • Resentimiento.
3	Nivel medio	• El evento es tomado como intolerable, pero genera acciones reconstructivas, aunque con dificultad moderada. • Es capaz de superar y perdonar con apoyo externo.
4	Nivel alto	• Es capaz de diferenciar la situación actual con el evento adverso. • Reconoce las implicaciones personales y genera alternativas de salida. • Se apoya en el núcleo familiar y social. • Se ve a sí mismo como fortalecido posteriormente a la situación adversa.
5	Superación de dificultades	• Reconoce la participación activa dentro del evento. • El evento se toma posteriormente como medio de enseñanza hacia los demás. • Posee una buena red de apoyo emocional y familiar. • Puede tomar la experiencia como enriquecedora.

Comunicación		
Definición	Capacidad de expresar de forma clara las orientaciones y decisiones.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	• Presenta dificultades en la transmisión de información. • Se expresa con ambigüedad y vaguedad. • Responde en forma impulsiva. • Desvaloriza las expresiones de los demás.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 229 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

2	Forzada por el medio	• Se expresa presionado por el medio. • Prefiere mantenerse al margen. • Presenta dificultades para escuchar a los demás.
3	Pautas adecuadas	• Difunde información pertinente. • Expresa con seguridad inquietudes y desacuerdos. • Da retroalimentación a los demás.
4	Comunicación proactiva	• Escucha al otro poniéndose en su lugar. • Transmite mensajes en forma clara y comprensible, preocupándose por la objetividad en sus contenidos. • Se adapta a las características de su interlocutor.
5	Claridad y efectividad	• Logra que su audiencia comprenda en forma clara la información. • Logra influir sobre los demás. • Detecta emociones, sentimientos al interpretar el lenguaje verbal y no verbal. • Verifica la comprensión de los demás de la información suministrada.

Negociación		
Definición	Es la habilidad para crear ambientes propicios de compromiso mutuo en la modalidad de mutuo beneficio con diferentes agentes internos y externos al INPEC.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	• Tiende a involucrar sentimientos y emociones en los tratos con los demás. • Es rígido en las posiciones asumidas. • Evidencia poca claridad en los argumentos usados.
2	Desarrollo Básico	• Utiliza estrategias conocidas. • Es perseverante manteniendo su posición en forma constante. • Logra comunicarse en forma concreta y clara.
3	Desarrollo eficiente	• Se muestra respetuoso. • Busca acercarse a las necesidades y exigencias del otro. • Busca acuerdos benéficos para las partes. • Utiliza argumentos sólidos y bien estructurados.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 230 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

4	Firmeza en planteamientos	• Se prepara con anterioridad. • Puede lograr modificar la posición del otro. • Sabe cuándo ceder. • Ante situaciones demasiado excesivas sabe mantener su posición.
5	Representante efectivo	• Se basa en criterios objetivos independientemente de los intereses personales. • Logra identificar las debilidades argumentales de los demás y utilizarlas en beneficio de la institución • Se anticipa a los requerimientos de los demás. • Logra acuerdos satisfactorios.

Construcción de relaciones		
Definición	Capacidad de crear y mantener contactos amistosos con personas que son o serán útiles para alcanzar las metas relacionadas con el trabajo.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	• No establece vínculos estables satisfactorios con el entorno laboral. • Muestra inclinación a mantener grupos pequeños depositando su confianza exclusiva sobre ellos. • Obstaculiza el intercambio entre gente nueva dentro y fuera de la organización. • Solo se presta el dialogo estrictamente laboral evitando contactos de problemas personales.
2	Desarrollo básico	• Mantiene vínculos cordiales. • Acepta la inclusión de personas nuevas dentro de sus grupos de trabajo. • Si se le ordena puede establecer equipos de trabajo dinámicos.
3	Desarrollo medio	• Se conduce abiertamente en diferentes ocasiones. • Es más abierto a la solución de problemas tanto personales como laborales de su equipo. • Mantiene buenas relaciones con personal interno y con el Cuerpo de Custodia y Vigilancia. Al mismo tiempo logra integrarse a equipos de trabajo con otras áreas de la institución.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 231 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

4	Desarrollo alto	• Busca establecer reuniones en las que participen las diferentes áreas de trabajo • Visualiza oportunidad de desarrollo institucional. • Dedicar tiempo a fortalecer las relaciones con pares y colaboradores. • Coordina y evalúa las diferentes situaciones de relación entre su equipo.
5	Desarrollo optimo	• Genera espacios de interrelación en los que se busca solucionar las diferentes problemáticas y establecer alianzas estratégicas. • Genera espacios habituales de interrelación tanto laboral como personal. • Busca integrar a su equipo de trabajo personal idóneo a partir de evaluaciones objetivas y subjetivas. • Se convierte en punto de referencia en cuanto al modelo de las relaciones que se establecen dentro de la institución.

Disciplina		
Es la capacidad de actuar de forma ordenada y constante para conseguir un objetivo específico. Implica proceder con determinación hasta lograr las metas y propósitos Institucionales o las consignas grupales.		
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrolla	• No porta el uniforme de acuerdo con los lineamientos del Instituto, su presentación personal es descuidada. • No cumple con las tareas asignadas en los tiempos establecidos. • No optimiza el uso de los recursos para cumplir con las tareas individuales • No es respetuoso en la interacción con cuadros de mando y compañeros

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 232 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

2	Desempeño básico	• Porta el uniforme de acuerdo con los lineamientos del Instituto - su presentación personal (civil) no es apropiada para un servidor público. • Cumple con los aspectos básicos y tareas asignadas en los tiempos establecidos. • Optimiza ocasionalmente el uso de los recursos para cumplir con las tareas individuales • Es respetuoso en la interacción con cuadros de mando y no con los compañeros
3	Desempeño regular	• Porta el uniforme de acuerdo con los lineamientos del Instituto - su presentación personal (civil) es apropiada para un servidor público. • Cumple con las tareas asignadas en los tiempos establecidos dando ocasionalmente valor agregado a las mismas • Optimiza regularmente el uso de los recursos para cumplir con las tareas individuales. • Es respetuoso en la interacción con cuadros de mando y con los compañeros en contexto laborales.
4	Firmeza en desempeño	• Se caracteriza por la excelencia en el porte del uniforme y en su presentación personal (civil) • Cumple con las tareas asignadas mejorando los tiempos establecidos dando ocasionalmente valor agregado a las mismas • Optimiza siempre el uso de los recursos para cumplir con las tareas individuales. • Es respetuoso en la interacción con cuadros de mando y con los compañeros en cualquier contexto

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 233 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

5	Ejemplo de conducta	• Motiva a los demás funcionarios en el adecuado uso del uniforme y su presentación personal. • Cumple con las tareas asignadas mejorando los tiempos establecidos dando siempre valor agregado a las mismas • Optimiza siempre el uso de los recursos para cumplir con las tareas individuales y las misiones del grupo. • Motiva a los compañeros al respetuoso en la interacción con cuadros de mando y con los compañeros en cualquier contexto

Habilidades mediáticas		
Es la capacidad de comunicar lo que se desea con claridad y sencillez, implica desenvoltura frente a los medios de comunicación, conferencias de prensa, en las conferencias con sus pares o la comunidad, en la grabación de documentos audiovisuales entre otros. Y asimilación y manejo de medios novedosos, internet, teleconferencias, etc.		
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	• Se siente incómodo e inseguro en situaciones de exposición pública. • Tiene dificultades para expresarse con claridad y precisión ante la presión. • Se presenta como poco colaborador en oposición a los medios. • Generalmente propicia malos entendidos y errores en la comunicación con los medios.
2	Desempeño básico	• Se maneja adecuadamente ante auditorios pequeños o familiares. • Puede exponer posiciones adecuadamente con preparación previa, aun en situaciones difíciles. • Su discurso es claro pero utiliza la terminología que mejor domina en su entorno familiar.
3	Desempeño regular	• Recurre al asesoramiento de un experto para el uso correcto de su imagen como representante del INPEC. • Se expresa con claridad, precisión y sencillez. • Se conduce adecuadamente frente a los medios si posee tiempo para su presentación.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 234 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

4	Demuestra soltura en los medios.	• Comunica lo que el INPEC le requiere, independientemente de sus propios intereses. • Posee un correcto manejo de la lengua, utilizando diferentes modelos de lenguaje. • Se muestra abierto y asequible a las inquietudes de los medios. • Se desempeña con dinamismo y seguridad, brindando los mismos efectos a los interlocutores.
5	Establece relaciones de alianza con los medios.	• Se maneja con seguridad y solvencia ante los medios, tanto en situaciones planeadas como inesperadas. • Expone las ideas que planea comunicar, aun cuando es obstaculizado o presionado, de forma clara y precisa. • No responde aquello que no ha planeado ni desea decir. • Prioriza la imagen del INPEC por sobre su propias ideas, intereses o criterios. • Es referente interno en temas de exposición pública. • Tiene contacto habitual y de buena relación con la prensa.

Cosmopolitismo		
Es la capacidad de adaptarse rápidamente y funcionar con eficacia en cualquier contexto nacional y extranjero.		
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	• Le cuesta adaptarse a otras culturas. • Tiene dificultades de adaptación a lugares distintos del de su origen. • Los viajes y mudanzas le generan estrés. • Le cuesta establecer relaciones interpersonales con gente de otros lugares o contextos culturales.
2	Desempeño básico	• Necesita tiempo para adaptarse a diferentes medios geográficos. • Prefiere no tener que interactuar en relaciones complejas o de alta responsabilidad, hasta no sentirse seguro en el nuevo destino. Tolerar razonablemente viajes y mudanzas, aunque le

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 235 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		generan niveles de estrés leve o moderado.
3	Desempeño regular	• Se interesa por comprender nuevos contextos culturales. • Tiene niveles aceptables de adaptación a diferentes medios geográficos. • Funciona preferencialmente con mayor eficacia en contextos nacionales. • Posee buena resistencia a viajes y mudanzas.
4	Demuestra soltura diferentes contextos.	• Tiene rápida adaptación a diferentes medios geográficos. • Funciona eficazmente en diversos contextos nacionales y extranjeros. • Se adapta a culturas diversas y establece relaciones interpersonales adecuadas aún en ámbitos desconocidos.
5	Se presenta con autonomía y seguridad ante contextos variados	• Se adapta inmediatamente a diversos medios geográficos. • Funciona eficazmente en cualquier contexto cultural, ya sea extranjero o diferente a su lugar de origen. • Es resistente al estrés de los viajes y mudanzas. • Tiene facilidad para comprender diferentes culturas y establece relaciones interpersonales adecuadas de acuerdo al contexto de cada lugar. • Se siente motivado ante el hecho de trabajar con diferentes personas desconocidas en ambientes novedosos, asumiéndolo como un desafío agradable.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 236 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

BIBLIOGRAFÍA

- o Alles, M. (2002). Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias: el diccionario. Ed. Granica.
- o Alles, M. (2005). Diccionario de comportamientos, gestión por competencias. Ed. Granica.
- o Blanco, A. (2007). Trabajadores competentes. Ed. ESIC.
- o Boyatzis, R. (1982). The competent manager, Ed. John Wiley & Sons.
- o Briales, H. La selección por competencias: el Test de Monster. (visitado en junio, 2001) disponible en www.monster.es
- o Cardona, P. & M. Chinchilla. (1998). Evaluación y desarrollo de las competencias directivas. Revista Harvard Deusto. No. 89, pág. 10.
- o Coyle, A. La administración penitenciaria en el contexto de los derechos humanos. 2009. Centro Internacional de Estudios penitenciarios, Londres, Reino Unido.
- o Foucault, Michel, Vigilar y castigar, el nacimiento de la prisión 1976, Siglo XXI Editores, Buenos Aires, Argentina.
- o Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC. (2015). Resolución número 1457.
- o Lévy- Levoyer, C. (1997). Gestión de las competencias. Ediciones Gestión 2000.
- o Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. (2013). DSM V.
- o McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. American Psychologist.
- o Muchinsky, P, et al. (2000). Psicología aplicada al trabajo. España.
- o ONU, (1955). Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos. Primer congreso de las Naciones Unidas sobre prevención del delito y tratamiento del delincuente. Ginebra

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 237 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- o ONU, (1957). Consejo económico y social, resolución 663C (XXIV)
- o ONU. (1977). Consejo económico y social, resolución 2076 (LXII)
- o Peiró, J. & Prieto, F. (1996). Tratado de psicología del trabajo: Actividad laboral en su contexto. Vol. 1. España.
- o Planella, J. Fonaments per a una pedagogia de l'acompanyament en la praxi de l'educació social. Revista catalana de pedagogia. Vol 2. 2003. Barcelona, España.
- o Sagi-Vela, L. (2004). Gestión por competencias. Ed. ESIC.
- o Salas – Menotti, I. Tapias, A. Solórzano, C. (2007). Descripción de las estadísticas de problemáticas psicosociales en guardianes penitenciarios de Colombia. Suma psicológica, Vol 14, No 1.
- o Schein, E. (1992). Psicología de la organización. Ed. Prentice-Hall.
- o Schultz, D. (1991). Psicología industrial. Editorial Mc Graw-Hill.
- o Spencer, L. Spencer, S. (1993). Evaluación de competencia en el trabajo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 1 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

ACTUALIZACIÓN DE PROFESIOGRAMAS
VERSION 4.0

PATROCINADO POR



INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
GRUPO DE SALUD OCUPACIONAL
BOGOTÁ D.C.
2017

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 2 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

GRUPO COLABORADOR

- o **ORLANDO NOVOA**
Psicólogo Universidad nacional De Colombia
- o **ANGEL ALONSO AMORTEGUI**
Psicólogo UNAD
- o **JAIRO GOMEZ**
Psicólogo universidad Nacional
E.S.O. Colegio Mayor de Cundinamarca
- o **Dr. LUIS FERNANDO RINCON CORREA**
Médico cirujano, Universidad Javeriana
E.S.O
- o **ANGI VIVIANA CÁCERES SERRATO**
Terapeuta Ocupacional. UMB
E.S.O Colegio Mayor de Cundinamarca
- o **Dr. CESAR JAMER ACERO MORENO**
Abogado. Universidad Magister en Derecho laboral.
Especialista en Pensiones, Riesgos Laborales
y Seguridad y Salud en el Trabajo
- o **ANGELA YOJANA MOYA ROJAS**
Terapeuta Ocupacional. Universidad Nacional de Colombia
E.S.O Colegio Mayor de Cundinamarca
Ergónoma. Escuela Colombiana de Rehabilitación
- o **JUAN DE DIOS DIAZ ZAMBRANO**
Terapeuta Ocupacional. Universidad Nacional de Colombia
E.S.O. Consejo Colombiano de Seguridad
Ergónomo. Escuela Colombiana de Rehabilitación

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 3 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

TABLA DE CONTENIDO

1. JUSTIFICACIÓN	11
2. ANTECEDENTES.....	13
3. OBJETIVOS	15
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	15
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
4. ALCANCE.....	16
MARCO JURÍDICO	17
5.1 LA FUNCIÓN PÚBLICA COMO FUNDAMENTO DE LA INCORPORACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO.....	18
5.2 NORMATIVIDAD QUE APOYA LA SELECCIÓN POR COMPETENCIAS DEL PERSONAL DENTRO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN EL ESTADO COLOMBIANO	26
5.3 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO, INPEC	29
5.4 RÉGIMEN LEGAL DE COMPETENCIAS APLICABLE AL PERSONAL DEL INPEC	33
5.5 NATURALEZA JURÍDICA DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC Y NORMAS APLICABLES A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y ASCENSOS DENTRO DE LA ENTIDAD ...	41
5.6 ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA	43
5.7 ACTO ADMINISTRATIVO	46

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 4 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5.7.1 Requisitos de los actos administrativos.....	48
5.8 NATURALEZA JURÍDICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL INPEC	50
5.9 EL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA DEL INPEC	57
5.9.1 INGRESO AL SERVICIO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA – REQUISITOS.....	62
5.9.2 ETAPAS DE LA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA EN PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DEL CUERPO DE VIGILANCIA Y CUSTODIA DEL INPEC	66
5.9.3 CATEGORÍA DE DRAGONEANTES.....	68
5.9.4 CONVOCATORIA AL CONCURSO Y CURSO	70
5.9.5 ASPIRANTES ADMITIDOS	72
5.9.6 APLICACIÓN DE PRUEBAS	73
5.9.7 LISTA DE ELEGIBLES	73
5.9.8 PROMOCIONES Y ASCENSOS	75
5.10 RESPALDO JURISPRUDENCIAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL AL PROCESO DE SELECCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y DEL INPEC.....	77
5.11 DERECHO A LA IGUALDAD EN PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	77
5.12 DE REQUISITOS EXIGIDOS A CANDIDATOS A CARGOS PÚBLICOS	79
5.13 PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL INPEC	81
5.14 LA CARRERA PENITENCIARIA Y CARCELARIA EN EL INPEC	83

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 5 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5.15 OBLIGATORIEDAD DEL CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).....	84
5.16 PRÁCTICA DE EXÁMENES PRE-OCUPACIONALES Y APTITUDINALES.....	88
5.17 IMPORTANCIA DE LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN ESTABLECIDAS EN LOS PERFILES DE CARGO DURANTE LA FASE DE PERIODO DE PRUEBA Y DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO POR PARTE DEL SERVIDOR PÚBLICO EN CARRERA PENITENCIARIA	92
5.18 RETIRO FACULTATIVO POR CAUSAS DE INCONVENIENCIA INSTITUCIONAL	96
6. CAPITULO II.....	106
COMPONENTE BIOMECANICO	106
6.1 ERGONOMÍA	108
6.1.1 Tipos de Ergonomía	110
6.1.2 Aplicaciones de la Ergonomía del trabajo	111
6.2 ANTROPOMETRÍA	114
6.2.1 VARIABILIDAD ANTROPOMÉTRICA	114
6.2.2 Tipos de dimensiones antropométricas	124
6.3.3 Medidas antropométricas y perfil antropométrico	125
6.4 DISEÑO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	126
6.4.1 Dimensión interespacial del trabajador.....	129
6.5 BIOMECÁNICA	130
6.6 MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS	132

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 6 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.7 METODOLOGÍA PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	133
6.8 REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN	138
6.8.1 Área sensorio motora	138
6.8.2 Área neuromusculoesquelética	138
6.8.3 Área de motricidad fina.....	139
6.8.4 Área neuromuscular	139
6.8.5 Área cognitiva.....	139
6.8.6 Área psicosocial	139
6.8.7 Área educativa.....	140
7. PROFESIOGRAMA COMPONENTE BIOMECANICO PARA EL CARGO DRAGONEANTE	141
7.1 COMPONENTE BIOMECANICO	145
COMPONENTE PSICOLÓGICO.....	150
8.1 OBJETIVOS	151
9. MARCO CONCEPTUAL.....	152
10. COMPETENCIAS LABORALES.....	156
10.1 Tipos de competencias.....	158
10.2 Evaluación de competencias	158
11. EVALUACIÓN PSICOLÓGICA DE PERSONALIDAD	160
11.1 PRUEBAS DE EVALUACIÓN DE PERSONALIDAD	161

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 7 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

12. PROFESIOGRAMA PSICOLOGICO PARA EL DRAGONEANTE	162
12.1 METODOLOGÍA.....	164
12.2. PROCEDIMIENTO	165
Fase 1: Contextualización y recolección de información.....	166
Fase 2: Establecimiento de metas y cronograma	166
Fase 3: Análisis y discusión de la información	166
Fase 6: Elaboración de informe	167
13. PROFESIOGRAMA PSICOLOGICO ACTUALIZADO PARA EL DRAGONEANTE	168
13.1 RANGO O CAMPO DE APLICACIÓN	168
13.2 EVIDENCIAS	169
14. HALLAZGOS PSICOLOGICOS.....	170
15. COMPETENCIAS ACTUALIZADAS	173
Competencias básicas	173
Competencias cognitivas	173
Competencias de logro y acción	173
Competencias de eficacia personal	173
16. CAPITULO IV	175
COMPONENTE MÉDICO.....	175
16.1 EXÁMENES A REALIZAR PARA EL INGRESO	175
16.1.1 Valoración odontológica	175
16.1.2 Valoración optométrica	177
16.1.2.1 Protocolos de actuación frente a los resultados de las valoraciones.....	178

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 8 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

16.1.3 VALORACIÓN AUDIOMÉTRICA.....	180
16.1.4 Valoración Física	182
16.1.5 VALORACIÓN MÉDICA COMPLETA	183
16.1.6 EXÁMENES DE LABORATORIO	186
17. CONCLUSIONES	189
18. RECOMENDACIONES	191
19. PERFIL PROFESIOGRAFICO PARA EL DRAGONEANTE 2017	193
ANEXO 1. DICCIONARIO DE COMPETENCIAS.....	200
Orientación a resultados	200
Transparencia	201
Compromiso con la organización	202
COMPETENCIAS COGNITIVAS.....	203
Conocimiento de herramientas de gestión	203
Competencia cognitiva interpretativa.....	204
Competencia cognitiva argumentativa	205
Competencia cognitiva propositiva.....	207
Aprendizaje continuo.....	209
Metodología para la calidad	211
Pensamiento estrategico.....	212
Metodología de investigación.....	213
Iniciativa	214
Dinamismo	215
Capacidad de planificación y organización	218
Desarrollo estratégico de recursos humanos	219
Conocimiento de la entidad.....	220
Gerenciamiento de proyectos	221
Liderazgo	223
Adaptabilidad al cambio	224

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 9 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Auto regulación emocional	225
Trabajo en equipo	227
Resiliencia	227
Comunicación	228
Negociación	229
Construcción de relaciones	230
Disciplina	231
Habilidades mediáticas	233
Cosmopolitismo	234
 BIBLIOGRAFÍA	 236

RELACION DE TABLAS

- Tabla 1. Promedio estatura (CMS) por estrato socioeconómico
- Tabla 2. Estatura Promedio de los Colombianos por fecha de nacimiento
- Tabla 3. Interpretación valores numéricos IMC según la OMS
- Tabla 4. Medidas básicas para el diseño de puestos de trabajo
- Tabla 5. Técnicas para el análisis del trabajo

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 10 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Tabla 6. Esquema de implementación de la metodología REBA

Tabla 7. Evaluación de postura para tareas de Vigilancia

Tabla 8. Descripción y peso (kg) elementos para el cargo de Dragoneante

Tabla 9. Medidas de elementos utilizados para el cargo de Dragoneante

Tabla 10. Condiciones organizacionales de la Jornada laboral

Tabla 11. Valoración odontológica

Tabla 12. Valoración de la función sensitiva y valoración de reflejos

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 11 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

1. JUSTIFICACIÓN

La actividad económica del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC, la enmarca como una empresa exclusiva y única en el país. No hay otra empresa par en Colombia con la que se pueda comparar y/o establecer variables de similitud. A pesar de realizar en la primera versión de los profesiogramas una revisión documental, la cercanía con nuestras fuerzas armadas (que dependen del Ministerio de la Defensa), llámese Ejército, Fuerza Aérea, Armada Nacional y Policía Nacional, no fue posible conseguir semejanzas funcionales, partiendo del hecho que el funcionario del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC no puede ver al interno como un enemigo ante el cual debe defenderse y defender la soberanía Nacional como sucede con el Ejército Nacional. Por el contrario, entre sus funciones están su protección.

Sólo se logran hacer correlaciones con grupos específicos de intervención como lo es el Smart de la Policía Nacional y los grupos especiales CORES y CRI del Instituto. Esta particularidad especial hace que los servidores del Cuerpo de Custodia y Vigilancia deban cumplir con unos requisitos físicos y psicológicos exigentes para el ingreso o ascenso dentro del Instituto, debido a las grandes responsabilidades laborales a los que se verán abocados cuando se encuentren en función de su quehacer profesional.

Las personas que trabajan dentro de un establecimiento penitenciario son un grupo humano en constante contacto con una población en situación de vulnerabilidad debido a su condición de privación de libertad, siendo una de las características más importantes de este trabajo que en ellas se desarrolla enteramente la vida de las personas que se encuentran internas. Esta condición es altamente estresante y exige al ser humano capacidad de adaptación rápida, flexible e inteligente.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 12 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Al mismo tiempo que dentro de este mismo ámbito, se hace contacto permanente con delincuentes y criminales que convierten este espacio en continuación del mundo delictivo, estableciendo reglas de juego y dinámicas de dominio y poder que buscan acceder a la perpetuación de una situación de ilegalidad y ruptura con las normas de convivencia social.

Estas condiciones son altamente exigentes. Pues por un lado busca proteger al recluso y por otro buscar los medios de impedir o en su defecto minimizar la desarticulación normativa social. Lo que implica un trabajo con condiciones altamente estresantes y que exige al empleado penitenciario capacidad de adaptación rápida, flexible e inteligente.

Una de las medidas de prevención que el INPEC ha asumido es la búsqueda de los servidores más idóneos, para la prevención del incremento estadístico de accidentalidad laboral o enfermedad profesional, y/o de programas especiales como las decisiones médico laborales, logrando identificar técnicamente los requerimientos necesarios para desarrollar un buen proceso de ingreso de personal que hará parte del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, lo cual se hace a través de los profesiogramas y perfiles profesiográficos de cada cargo. Este material facilita la nueva entrada de funcionarios y hará que su desarrollo en el rol laboral tenga un desenvolvimiento sano y productivo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 13 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

2. ANTECEDENTES

En el año 2010 por solicitud de la Subdirección de Talento Humano del INPEC, se realizó el primer ejercicio de realización de profesiogramas para siete cargos del cuerpo de Custodia y Vigilancia del Instituto los cuales fueron: Dragoneante, Inspector, Inspector Jefe, Teniente, Capitán, Mayor y Comandante Superior.

De los siete profesiogramas y perfiles profesiográficos, el Instituto decide dar inicio por resolución a la aplicación del Profesiograma y Perfil Profesiográfico para el cargo de Dragoneante, el cual se revisó y se sustentó ante la Comisión del Servicio Civil para que se implementara en la siguiente incorporación de personal a este cargo.

Estos profesiogramas fueron acompañados de un documento adicional, la entrega del documento de inhabilidades médicas el cual permitió orientar a los profesionales de la Comisión Nacional del Servicio Civil en el proceso de selección de los nuevos aspirantes.

Con base en esta experiencia inicial y teniendo en cuenta la necesidad de actualizar la información anterior el Grupo de Salud Ocupacional de la Subdirección de Talento Humano decide actualizar el Profesiograma y Perfil Profesiográfico para el cargo de Dragoneante (segunda Versión) y construir unos nuevos para los Dragoneantes que ingresan a los Grupos Especiales CORES y CRI, el cual se realiza en el año 2012. De igual manera se realiza la actualización del documento de inhabilidades en su segunda Versión.

Para el año 2016 el INPEC realizó un proceso de incorporación de nuevos aspirantes a Dragoneantes y se dio apertura el concurso para ascensos. Razón por la cual en el año 2015 se elabora la Actualización del Profesiograma y Perfil Profesiográfico para el cargo de Dragoneante en

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 14 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

su tercera versión, actualización de profesiograma y perfiles para los grados suboficiales y oficiales (Inspector, Inspector Jefe, Teniente de Prisiones, Capitán, Mayor y Comandante Superior) en su segunda Versión actualización del Documento de Inhabilidades médicas en su tercera versión. Se entrega entonces, por parte de la Subdirección de Talento Humano - Grupo de Salud Ocupacional un instrumento útil y sencillo de aplicar, con el fin de apoyar los procesos de selección.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 15 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Afianzar la adecuada selección de personal del Instituto a través de un proceso serio y justificado que permita lograr una ubicación pertinente del personal seleccionado dentro de las funciones propias del cargo, con el menor riesgo potencial, teniendo en cuenta sus capacidades físicas y competencias cognitivas facilitando el desarrollo de actividades y tomando en cuenta los limitantes para el cumplimiento de las tareas propias del cargo.

3.2 Objetivos Específicos

Determinar las características físicas y psicológicas necesarias para el adecuado desarrollo de las actividades correspondientes a los diferentes cargos dentro del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del Instituto: Dragoneante, Inspector, Inspector Jefe, Oficial Logístico y Comandante Superior.

Actualizar para el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC, el estudio de inhabilidades de Salud, generando un documento individual por cargo analizado.

Establecer en un documento las habilidades y competencias mínimas que debe cumplir el personal que hace parte del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 16 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

4. ALCANCE

El presente estudio está limitado a la actualización del profesiograma y perfil Profesiográfico para el cargo de Dragoneante (cuarta versión), perteneciente al Cuerpo de Custodia y Vigilancia del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y actualización del documento de inhabilidades médicas (ahora denominado Inhabilidades De Salud y Seguridad) en su cuarta versión. El desarrollo del presente documento se encuentra delimitado para ser realizado en el transcurso del año 2017.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 17 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5. CAPÍTULO I

MARCO JURÍDICO

El INPEC como institución pública del Estado Colombiano, cumple la función del cuidado y vigilancia de la población privada de la libertad, contribuyendo a la resocialización y reinserción social, es por ello que debe contar con un equipo de trabajo con las capacidades y competencias requeridas en la actividad propia de un servidor público perteneciente al cuerpo uniformado.

Dentro del proceso de selección y en la búsqueda del personal idóneo se debe observar el marco normativo y jurisprudencial que ha venido decantándose en los pronunciamientos de las Altas Cortes¹, dándose las modificaciones realizadas por la rama legislativa que se observarán a lo largo de este profesiograma, siendo un factor influyente en el reclutamiento de aspirantes a formar parte de la guardia penitenciaria, creándose perfiles acordes a las necesidades y funciones a realizar en la institución, respetándose los derechos fundamentales como seres humanos ajustados a la Constitución política y el bloque de constitucionalidad.

El perfilamiento de los candidatos inicia con una convocatoria abierta que permite la participación de cualquier ciudadano que cumpla con los requerimientos del cargo y se encuentre

¹ STP-3557-2015 Radicación No. 78605 Magistrado Ponente FERNANDO ALBERTO CASTRO CABALLERO de la Corte Suprema de Justicia. La convocatoria es regla del concurso y, por lo mismo, vinculante para la entidad convocante y los aspirantes, toda vez que ésta es: "...la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes, y como tal impone las reglas de obligatoria observancia para todos. En ella la administración impone los parámetros que guiarán el proceso y los participantes, en ejercicio del principio de la buena fe y la confianza legítima, esperan su observancia y cumplimiento. La Corte Constitucional, sobre este particular, ha considerado que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de auto vinculación y autocontrol porque la administración debe respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada" Sentencias T-256 de 1995 y T-654-11.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 18 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

interesado en formar parte del cuerpo uniformado del INPEC, trascendiendo a una fuente de oportunidad de trabajo que contribuye al desarrollo social del país, ya que los perfiles admiten desde bachilleres, técnicos, tecnólogos y profesionales, colectivos mayoritarios en nuestra sociedad, por lo que se aporta a la disminución de los índices de desempleo.

Así mismo, hacer parte del INPEC permite el crecimiento integral del servidor público, al brindarle oportunidades de estudio, ascensos, incentivos, que se ven reflejados en una estabilidad familiar, económica y laboral; es por ello que la selección del personal resulta exigente, donde se observa transparencia en el proceso de selección ajustado a la norma sustantiva.

En la actualización del profesiograma y perfil Profesiográfico, se hace necesario acoger los lineamientos del marco legal como está contemplado en el ordenamiento pertinente, pretendiendo siempre una evolución sistemática donde permita ir perfeccionando en cada actividad con el respaldo del ordenamiento específico apropiado, sin desatender la perspectiva jurídica que impera en la jurisprudencia de las altas cortes, sobre el concurso de méritos de la carrera administrativa para el empleo público, cuyo objeto es la eficiencia, eficacia del ingreso, permanencia, ascenso en los cargos del Estado, donde se garantice un reclutamiento transparente cimentado en la meritocracia, como lo reseña la sentencia C-588-2009².

5.1 LA FUNCIÓN PÚBLICA COMO FUNDAMENTO DE LA INCORPORACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO

² SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA - Regla general/SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA-Principio constitucional/SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA-Desconocimiento puede constituir sustitución de la Constitución. La Corte Constitucional ha afirmado, con base en las previsiones constitucionales, que la carrera administrativa, en cuanto instrumento más adecuado ideado por la ciencia de la administración para el manejo del elemento humano en la función pública es la regla general que admite las excepciones expresamente contempladas en la misma disposición superior glosada, y su aplicación como mecanismo para el acceso al empleo público, tiene plena justificación.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 19 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

La norma Constitucional en el artículo 209 ha contemplado que: *“La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.”*

Ibídem el artículo 122 de la carta política señala: *“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben. Antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas. Dicha declaración sólo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servidor público.”* Concomitantemente el artículo 130 Constitucional ha referido: *“Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial.”*

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, al igual que las demás entidades públicas, tiene un régimen de incorporación de sus servidores estatales que se fundamenta en los principios de la función pública y la carrera administrativa; norma que ha sido ponderada mediante Sentencia C-092/17, magistrado ponente Dr. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO y C-092/17 magistrada ponente Dra. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA donde se expresó: *“sólo en la medida en que la norma enjuiciada haya desaparecido del ordenamiento jurídico y no se encuentre*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 20 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

produciendo efectos jurídicos, puede la Corte acudir a la figura de la sustracción de materia, y en consecuencia, abstenerse de adelantar el respectivo juicio de inconstitucionalidad; finalizando precisó: corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil, administrar y vigilar la carrera penitenciaria y carcelaria del INPEC y no a la junta de carrera penitenciaria”.

En efecto, en Colombia los parámetros en cuanto a competencias laborales exigidas a los servidores del sector público, se encuentran regulados por medio de la figura de la carrera administrativa de los empleados y trabajadores del Estado, la cual a su vez fue elevada a canon constitucional a partir de la promulgación de la Constitución de 1991 en su artículo 125 que dispuso: *“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los trabajadores oficiales y los demás que determine la ley”.*

En consecuencia, las competencias laborales son *“aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo.”* Dicho de otra manera, es la capacidad de vincular las destrezas prácticas (hacer) y los conocimientos teóricos (saber) en un saber hacer” (Valparaíso, 2008); en sentido similar, se indicó que están promovidas por las instituciones que se clasifican según el énfasis que hacen sobre lo intelectual, personal, interpersonal, organizacional, tecnológico (Chile Valora, 2010).

La ley No. 909 de 23 de septiembre 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública”* reglamentado por el decreto No.770 del 17 de marzo de 2005 *“por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional”*, en el artículo 5° se resumió: *“Competencias laborales y*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 21 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

requisitos para el ejercicio de los empleos. El Gobierno Nacional determinará las competencias y los requisitos de los empleos de los distintos niveles jerárquicos así: Ver el Decreto No 2530 del 2005, ver Decreto No 2772 de 2005.

Ahora bien, en cuanto a la consagración de normas técnicas internacionales que tengan como objetivo definir las competencias laborales y condiciones de aptitud para el desempeño de los trabajadores privados y del Estado tienen entre otras referencias las normas que se encuentran en el CINTERFOR-OIT, emitidas por organismos técnicos internacionales y algunos convenios de la OIT debidamente ratificados por Colombia, ponderados en numerosos fallos de la Corte Constitucional: sentencia SU - 097/17 M.P. Dra. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA y C-005/17 M.P. Dr. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA. La sentencia C-584 de 2015 reiteró lo afirmado por esta Corporación en la C - 619 de 2011, que indicó: “por regla general, cuando se trata de una omisión legislativa relativa, el remedio para la inconstitucionalidad advertida no es la declaratoria de inexequibilidad de la disposición que dejó por fuera de sus efectos jurídicos el elemento que se echa de menos, sino neutralizar dicho efecto contrario a la Constitución mediante la incorporación de un significado ajustado a los mandatos constitucionales”.

En cuanto a la aplicación de normas técnicas internacionales en el ejercicio de la función pública en Colombia, se justifica su uso a nivel local, descrito por medio del artículo 122 de la Constitución Política, el cual prescribe que: “...no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o el reglamento”. Ibídem el artículo 123, señala, que: “...los servidores públicos ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.” Esto significa que cada empleo público, está conformado por unas actividades y tareas claramente asignadas para ser desempeñadas por el titular acorde con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico específico.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 22 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Por otra parte del análisis al artículo 125 de la Constitución Política, emana también que el empleo público debe contener y describir los requisitos mínimos que cumplirá la persona con quien vaya a proveerse el cargo, es decir estableciendo las condiciones fenotípicas (características físicas, comportamentales e intelectuales observables) que debe reunir el candidato para su escogencia tales como: estatura, estado anímico-actitud, masa corporal-aptitud, experiencia, educación, formación continuada, habilidades especiales y naturalmente las competencias exigidas por el cargo; la Corte Constitucional en sentencia C-588/09 Magistrado Ponente Dr. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO *“SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA - Mérito como elemento esencial / Concurso como mecanismo para establecer el mérito/Concurso como regla para regular ingreso y ascenso / Ingreso automático quebranta el derecho a la igualdad”*

De esta manera lo pretendido por la ley con la fijación de requisitos para los empleos públicos es garantizar el cumplimiento de las funciones públicas y la consecución de los fines esenciales del Estado que están regulados en diversas normas sustantivas, verbigracia la Ley No. 872 de 2003 *“Por la cual se crea el Sistema de Gestión de la Calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicio”*, cargos que se han venido clarificando a lo largo del desarrollo constitucional y jurisprudencial como se puede apreciar en sentencia C-826/13 MP. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA *“ADMINISTRACION PUBLICA-Principio de eficacia/ADMINISTRACION PUBLICA-Principio de eficiencia. (...) eficacia constituye una cualidad de la acción administrativa en la que se expresa la vigencia del estado social en el ámbito jurídico-administrativo. Así mismo añade que, en definitiva, la eficacia es la traducción de los deberes constitucionales positivos en que se concreta el valor superior de la igualdad derivado directamente de la nota o atributo de socialidad del Estado. La eficiencia se trata de la máxima racionalidad de la relación costos-beneficios, de manera que la administración pública tiene el deber de maximizar el rendimiento o los resultados, con costos menores, por cuanto los recursos financieros de Hacienda,*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 23 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

que tienden a limitados, deben ser bien planificados por el Estado para que tengan como fin satisfacer las necesidades prioritarias de la comunidad sin el despilfarro del gasto público”.

Así, en desarrollo del mandato constitucional y jurisprudencial señalado en los artículos 123, 124 y 125 de la Constitución Nacional, el legislador expidió inicialmente la Ley No. 27 de 1992, a través de la cual se reguló lo atinente a la conformación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y se reglamentó el sistema de carrera para los servidores públicos de las entidades tanto del nivel nacional como territorial. En referencia a la decisión jurisprudencial está la sentencia C-534/16 M.P. Dra. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA. *Decreto Ley 407 de 1994, “Por el cual se establece el régimen de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (...) el principio de la carrera administrativa cumple el doble objetivo de (i) servir de estándar y método preferente para el ingreso al servicio público, y (ii) conformar una fórmula interpretativa de las reglas que versen sobre el acceso a los cargos del Estado, las cuales deberán comprenderse de manera tal que cumplan con los requisitos y las finalidades de la carrera administrativa, en especial el acceso basado en el mérito de los aspirantes”.*

El tema central, está mejorado en la ley No. 27 de 1992 (*Por la cual se desarrolla el artículo 125 de la Constitución Política, se expiden normas sobre administración de personal al servicio del Estado*), con base en algunos referentes internacionales, se clasificaron los empleos públicos y se asignó a las entidades públicas la competencia de implementar los procesos de selección al igual que se estableció el derecho a la reincorporación e indemnización dependiendo de los grados de incapacidad del servidor público. A este tenor, se establecieron garantías para los limitados físicos y para la maternidad y se consagró un sistema de ingreso extraordinario para los empleados del nivel territorial. En consecuencia la jurisprudencia ha venido clarificando aspectos jurídicos verbi gracia la sentencia C-588 de 2009 donde señaló: *“en efecto, según la jurisprudencia constitucional, todos los empleos de carrera administrativa se encuentran sometidos al principio del mérito y en ese sentido,*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 24 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

aún los específicos de creación legal carecen de identidad propia, es decir, no son autónomos e independientes, puesto que, en realidad, constituyen “una derivación del régimen general de carrera, en cuanto que, debiendo seguir sus principios y postulados básicos, sólo se apartan de éste en aquellos aspectos que pugnan o chocan con la especialidad funcional reconocida a ciertas entidades, justificándose, en estos casos, la expedición de una regulación complementaria más flexible”, pero “manteniendo en todo caso los presupuestos esenciales de la carrera general fijados en la Constitución y desarrollados en la ley general que regula la materia.”

De esta manera, en los procesos de selección de personal del sector público se da aplicación a las reglas y normas técnicas de competencia laboral, análisis de puestos de trabajo, análisis funcionales la práctica de pruebas físicas o psicológicas a los aspirantes cuando la norma y el cargo lo exijan al igual que la realización de los exámenes pre-ocupacionales, ocupacionales y post ocupacionales que se encuentran señalados en los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente el Convenio No 155 de 1981 (*tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo*), sobre seguridad y salud de los trabajadores y la recomendación No. 164 de 1981; además del Protocolo de 2002 relativo al Convenio No. 155 estipuló: *“las obligaciones asumidas con arreglo a los convenios que hayan ratificado, los Estados Miembros deberían remitirse a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo”*

Posteriormente, el legislativo (Congreso de la República) expidió la Ley No. 443 de 1998, derogando la ley No. 27 de 1992 y que se convertiría en el nuevo estatuto de carrera administrativa. Esta ley introdujo reformas a la Comisión Nacional del Servicio Civil creando comisiones departamentales y distritales. Asignó competencias sancionatorias y se prohibió las inscripciones

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 25 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

extraordinarias en el escalafón de carrera. Se precisó también la clasificación de los empleos de libre nombramiento y remoción; se dispuso la unificación de la nomenclatura para los empleos de los diferentes niveles territoriales; se estableció que las modificaciones a las plantas de personal debería estar respaldado por un estudio técnico y por razones del servicio y se hizo precisiones sobre el derecho preferente para la reincorporación por supresión de un empleo de carrera el que podría hacerse efectivo en cualquier entidad y no sólo en la que se laboraba. Sentencia C-746/99 M.P. Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA “...si la carrera administrativa es la regla general para los servidores públicos, la competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil, sobre las distintas carreras, es también la regla general, y que sólo en virtud de la exclusión que sobre alguna carrera haga la propia Constitución, la Comisión carecerá de competencia.”

En conclusión, de acuerdo con la jurisprudencia (Corte Constitucional C-588-2009), en el Estado social de derecho, la carrera administrativa constituye un principio constitucional y como tal, una norma jurídica superior de aplicación inmediata que contiene una base axiológica-jurídica de interpretación cuyo desconocimiento vulnera la totalidad del ordenamiento constitucional. *(La tendencia de permanecer con un contenido inalterado y en forma completa no se opone a la necesidad del cambio requerido por la variación histórica de las circunstancias ni a la consecuente actualización de los contenidos superiores del ordenamiento, que bien puede hallar su cauce en una interpretación dinámica o evolutiva de la Constitución escrita).*

De esta forma el régimen de carrera administrativa, tal como lo concibió el Constituyente de 1991 impulsa entonces la realización plena y eficaz de principios como el de igualdad y el de imparcialidad pues se sustenta en la promoción de un sistema de competencia a partir de los méritos, capacitación y específicas calidades de las personas que aspiran a vincularse a la administración pública sólo cumpliendo esos objetivos que se traducen en captar a los mejores y más capaces para el servicio del Estado; sentencia C-535/16 M.P. Dra. MARÍA VICTORIA CALLE

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 26 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

CORREA. *“El ingreso a cargos públicos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.”*

Así, el estado está en capacidad de garantizar la defensa del interés general pues descarta de manera definitiva la inclusión de otros factores de valoración que riñen con la esencia del Estado social de derecho tales como el clientelismo, el favoritismo y el nepotismo, entre otros y en cambio fomenta la eficacia y eficiencia de la gestión pública; *sentencia C-811/14 M.P. Dr. MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO. CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA PENITENCIARIA Y CARCELARIA NACIONAL-Etapas de selección. Esta selección comprende las siguientes etapas: convocatoria, reclutamiento, aplicación de pruebas o instrumentos de selección, conformación de lista de elegibles y período de prueba. Para ser admitido al curso el aspirante debe demostrar que cumple con los requisitos exigidos para el desempeño del empleo que es objeto de la convocatoria. Entre las diversas clases de cursos, los aspirantes a ingresar a cargos en el ramo penitenciario y carcelario deben tomar y aprobar el de formación, que se imparte en la Escuela Penitenciaria Nacional, en su sede central o en sus regionales.*

5.2 NORMATIVIDAD QUE APOYA LA SELECCIÓN POR COMPETENCIAS DEL PERSONAL DENTRO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN EL ESTADO COLOMBIANO

Las competencias laborales como modelo para desarrollar la gestión del talento humano se definen como el conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas relevantes y pertinentes a los empleos y que deben ostentar los servidores públicos que las desempeñen. Por su parte los modelos por competencias buscan alcanzar los objetivos institucionales de las entidades públicas, mejorando el desarrollo personal y la construcción social, económica, política y cultural,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 27 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

promovida por el Estado en el preámbulo de la Constitución Política “(...) *y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana*” permitiendo así que las entidades públicas sean competitivas y que sus funcionarios lleven a cabo su gestión con calidad.

A partir de la ley No. 909 del 23 de septiembre 2004 *(Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones)* con las modificaciones pertinentes como las desarrolladas en el acuerdo No 169 del 01 de marzo de 2012. Por el cual se adiciona el artículo 30 y se modifican los literales a y b del artículo 31 inciso cuarto de párrafo segundo artículo 33 del acuerdo No 168 de 2012 de la CNSC, por medio de la cual se convocó a proceso de selección para proveer por concurso - curso el empleo de Dragoneante del INPEC, convocatoria No. 132 de 2012 de CNSC, se establecieron las normas que regulan el empleo público en Colombia, al igual que la carrera administrativa y la gerencia pública, de tal forma que dentro de esta se determinan los principios de la función pública que son:

- o La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

- o El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la ley.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 28 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

o La ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio de lo que derivan varios criterios básicos:

o La profesionalización de los potenciales humanos al servicio de la administración pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos.

La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad; flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad.

La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión y la capacitación para aumentar los niveles de eficacia.

En la articulación con los diferentes sistemas de definición de competencias y dentro de la legislación interna que desarrolla la función pública y la carrera administrativa, la siguiente matriz presenta la normatividad jurídica que desarrolla el tema de competencias de la siguiente forma: Anexo 1. Normatividad Jurídica para el desarrollo de competencias y el desarrollo jurisprudencial que trae la sentencia C-1175/05 *“DELEGACION DE FUNCIONES ADMINISTRATIVAS- Procedencia/COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-Posibilidad de delegar el conocimiento y decisión de reclamaciones en procesos de selección de personal o ascenso/COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL- Entidades a las que puede delegar el conocimiento y decisión de reclamaciones en procesos de selección.*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 29 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

La delegación para el cumplimiento de funciones administrativas se encuentra prevista como mecanismo específicamente autorizado por la Constitución en el artículo 209, inciso primero, razón ésta por la cual se ajusta a la Carta el artículo 2º del Decreto ley No. 760 de 2005 que aquí se analiza. La delegación para el conocimiento y decisión de las reclamaciones específicas e individuales que se presenten en desarrollo de los procesos de selección de personal que mediante concurso aspire a vincularse a cargos en la administración pública o a ascender dentro de ella, deberá expresarse de manera concreta en el acto de delegación, a fin de evitar equívocos posteriores, sin perjuicio de la posibilidad de reasumir la función delegada por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

RECLAMACIONES POR IRREGULARIDADES EN EL PROCESO DE SELECCION-Imposibilidad de delegar el conocimiento y decisión/RECLAMACIONES POR IRREGULARIDADES EN EL PROCESO DE SELECCION-Comisión Nacional del Servicio Civil como la única competente para conocer y decidir. Cuando la reclamación o queja adquiere una entidad superior, por contener denuncias de irregularidades, en las que se ponen en entredicho no situaciones individuales o particulares, sino el proceso en sí mismo, el conocimiento y la decisión correspondiente no sólo no pueden ser delegados, sino que únicamente la Comisión Nacional del Servicio Civil es la competente para conocer y decidir al respecto, adoptando las medidas pertinentes que la situación amerite, como suspender el proceso, iniciar investigaciones, denunciar ante las autoridades penales o de control los hechos correspondientes, etc.”

5.3 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO, INPEC

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 30 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

De acuerdo con lo reseñado en la página Institucional del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, lo obrante en la doctrina pertinente, se describe:

“El Republicanismo impulsado por Carlos E. Restrepo durante su mandato (1910-1914) fue el resultado de la lucha iniciada por conservadores históricos y liberales moderados durante los gobiernos de la Regeneración. Posteriormente, los efectos de la guerra de los Mil Días, la separación de Panamá y el régimen de Reyes, facilitaron la unión de las agrupaciones políticas en un solo movimiento nacional. Carlos E. Restrepo, líder de la Unión Republicana, intentó introducir las ideas republicanas para formar un Estado moderno, pero su intento fracasó. Este proyecto moderno no pudo superar los obstáculos que le planteaba una sociedad con bases políticas, económicas, sociales y culturales tradicionales profundamente arraigadas.” Tomado de: BRUGMAN Catalina. El fracaso del Republicanismo en Colombia. 1910.1914. En: Historia Crítica número 21. Enero – junio 2001.

Durante la administración del presidente Carlos Eugenio Restrepo (BRUGMAN, , 2001) y mediante la ley No. 35 de 1914 y su Decreto Orgánico No 1557 se crea la Dirección General de Prisiones; reglamentándose como entidad adscrita al entonces Ministerio de Gobierno, en un intento del gobierno crear una institución que administrara las prisiones, mediante un criterio objetivo alejado de las pugnas partidistas entre liberales y conservadores, que utilizaron la prisión como medio de anulación política de los adversarios. Igualmente, esta reforma fue coincidente con la reforma constitucional de 1910, la cual abolió definitivamente la pena de muerte en Colombia.

Posteriormente, el Decreto No. 1422 de 1918 delegó en los Gobernadores de Departamentos, funciones que eran propias de la Dirección General de Prisiones. Después, la Ley No. 30 de 1933 sustituyó la Sección de Prisiones del Ministerio de Gobierno, por el Departamento de Prisiones conformado hasta el año 1940 por tres secciones: directiva, de personal y administrativa.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 31 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Durante el gobierno del presidente Alfonso López Pumarejo, a través del Decreto ley No. 1405 de 1934, se creó el primer “Estatuto de Régimen Penitenciario y Carcelario” del país. Dicho Decreto-ley fue expedido por el Gobierno en ejercicio de las facultades extraordinarias que le confirió la Ley No. 20 de 1933 y obedeciendo a las tendencias de la década de los años treinta, caracterizadas especialmente por las ideas progresistas del partido liberal y por medio de lo que se denominó “la revolución en marcha”.

Esta ley revistió al presidente de la República de facultades extraordinarias para modificar el régimen penitenciario que existía en ese momento. Para esto, se creó una “comisión de asuntos penales y penitenciarios”, compuesta de cuatro miembros designados así: uno por la Cámara de Representantes, uno por el Senado y dos por el Gobierno. Esta comisión se conformó durante dos años y también tuvo un papel muy importante en la historia jurídica del país, ya que se le encargó la elaboración del código penal y del código de procedimiento criminal, además que actuaría como junta asesora del Gobierno sobre reformas en el sistema penitenciario.

Mediante el decreto No. 1405 de 1934 se adecuó la legislación penitenciaria nacional a las formulaciones derivadas de la ideología liberal intervencionista del estado, que hizo del discurso “re-socializante”, fundamentado en el trabajo como una forma legítima de llevar a cabo políticas de tratamiento carcelario sobre la población condenada. De esta manera el artículo No. 29 del decreto No. 1405 de 1934 disponía que el personal del cuerpo carcelario se dividiera en directivo, de administración, agregado y de custodia. Luego a través del Decreto No. 966 de 1937 se adicionaron el personal científico, pedagógico, industrial y el de protección. Además, el decreto No. 1405 estableció que el Ministerio de Gobierno, señalaría el personal de empleados que harían parte del personal carcelario, de acuerdo con las normas prescritas en dicha reglamentación y con las apropiaciones presupuestales previstas para esos servicios.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 32 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Posteriormente en el año de 1.940, pasados solo dos años de la expedición del código de procedimiento penal de 1.938 y casi cuatro del código penal de 1.936, la dirección general de prisiones, se transforma y se convierte en un departamento del Ministerio de Justicia, asumiendo la denominación de "división general de establecimientos de detención, penas y medidas de seguridad" conformada por las secciones de: dirección, secretaría, oficina jurídica, control, técnica, planificación arquitectónica carcelaria y una oficina de patronato. La administración del personal de la división se reglamentó por medio de la resolución No. 1072 de 1.956.

En el año de 1.964, de los 290 artículos que componían el decreto No. 1405, 237 fueron insertados luego, casi en forma literal en el decreto No. 1817 de 1964, que se constituyó en el código penitenciario Colombiano hasta el año 1.993, cuando es sustituido por la ley No. 65 de 1993, en el año 1.992 y mediante decreto No. 2160 se fusiona la dirección general de prisiones con el fondo rotatorio del Ministerio de Justicia y la imprenta nacional y se crea el INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO, INPEC.

La ley No. 65 de 1.993, que establece la naturaleza jurídica y funciones del instituto, deroga las normativas vigentes desde 1.914 y establece las condiciones de incorporación y admisión de los servidores públicos al servicio del INPEC, siendo este y específicamente su escuela de formación las únicas organizaciones en las cuales se forma y entrena personal autorizado por el Estado en la labor de custodia y vigilancia de las prisiones. Así mismo la ley No. 65 de 1.993 permitió la incorporación al instituto de los guardias carcelarios municipales, departamentales y nacionales que estaban bajo la supervisión directa de las diferentes autoridades locales y zonales. Igualmente, esta ley establece las funciones del servidor penitenciario del cuerpo de custodia y vigilancia como medio fundamental en el proceso de resocialización de las que han sido condenadas. Así mismo como elemento fundamental de la custodia y vigilancia de los sindicados. De la misma forma establece las

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 33 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

funciones y deberes esenciales, las prohibiciones y otros elementos normativos que han de cumplir los funcionarios adscritos al INPEC (Ley No. 65 de 1993).

Fue entonces por medio de la ley No. 65 de 1993, que expide el código penitenciario y carcelario, que se logró la armonización con las nuevas instituciones del Estado creadas por la Constitución Política de 1.991, incorporando el principio de dignidad humana en la ejecución de las sanciones penales y de acuerdo con los principios rectores de la Constitución Política y los tratados Internacionales de protección de Derechos Humanos. También con la creación del Instituto, incorpora el principio de la gestión pública administrativa a través del modelo de carrera administrativa y la función pública como mecanismos constitucionales y legales que regulan la incorporación de los servidores públicos del Instituto. Como una de las principales funciones del Instituto, la que para nuestro trabajo se presenta como la más importante, está la “de Formar, capacitar e instruir al personal administrativo y de custodia” (Artículo 38º ss. de la ley No. 65 de 1.993).

5.4 RÉGIMEN LEGAL DE COMPETENCIAS APLICABLE AL PERSONAL DEL INPEC

A partir de la ley No. 65 de 1.993 y dentro del decreto Ley No. 407 de 1.994 se establece el régimen del personal del instituto donde se determina que el servidor penitenciario del INPEC es empleado público con régimen especial y que “debe comprobar que se poseen las calidades exigidas para su desempeño y la capacidad física para el mismo, así mismo, superar los exámenes médicos y la aptitud psicofísica en la caja nacional de previsión social o su equivalente”.

Ibídem el mencionado decreto, se establecen los deberes, prohibiciones y derechos del empleado público (capítulo III) y las incompatibilidades e inhibiciones, dentro de las cuales se

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 34 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

instituye las limitaciones legales y las que nos interesan en este estudio especialmente las de tipo médico o mental.

Ídem se hace referencia a las situaciones por las que el servidor público puede ser retirado del servicio y en este aspecto llama la atención la puntualización sobre la situación de incapacidad profesional en las que se refiere específicamente a las condiciones en las que se está desempeñando el empleado y el rendimiento demostrado.

Dentro de este decreto Ley el Título III capítulo III, se establece el modelo básico sobre el que se ha de montar el proceso de selección para los empleados del INPEC. El artículo 92 es específico en la necesidad de aplicar pruebas, las que “tienen como finalidad evaluar la capacidad, idoneidad, potencialidades del aspirante y establecer una clasificación de los mismos respecto de las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo” Así lo ha señalado la jurisprudencia Constitucional en sentencia C-108/95 Magistrado Ponente Dr. VLADIMIRO NARANJO MESA: *EMPLEADOS DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO-Reserva de pruebas en proceso de selección. El artículo dispone que las pruebas que se aportan durante el proceso de selección son reservadas y sólo pueden ser conocidas por los empleados responsables del proceso. Cosa distinta es que los resultados pueden ser conocidos por todos los aspirantes. Como no se trata de un proceso disciplinario, sino de un proceso de selección, no encuentra la Corte inexecutable alguna en la norma; se trata de una medida universalmente aceptada en los procesos de selección, y la reserva es apenas un mínimo razonable de autonomía necesaria para la independencia de los seleccionadores y una protección, también, a la intimidad de los aspirantes.*

Lo anterior da cuenta del interés legal por la idoneidad del funcionario del INPEC y de la necesidad de establecer procesos de selección consecuentes con las necesidades y exigencias del

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 35 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

medio en el que se han de desempeñar los servidores públicos. Aunque la ley No. 65 de 1.993 y el decreto Ley No. 407 de 1.994, han sufrido alteraciones y modificaciones en diferentes aspectos, estos conservan en esencia las disposiciones que van orientadas hacia la consecución de servidores penitenciarios que cumplan con los más altos criterios personales y profesionales en el desarrollo de las funciones y responsabilidades de los diferentes cargos dentro del cuerpo de custodia y vigilancia.

Para tal efecto el INPEC estableció en el 2.006 la resolución No. 6334 y con el acuerdo No 168 del 21 de febrero de 2012 La Comisión Nacional del Servicio Civil convoca el proceso de selección para proveer por concurso-curso abierto de méritos el empleo de Dragoneante, código 4114, grado 11 en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, presentado el manual de funciones y de las competencias laborales de los empleados que se encuentran dentro del Instituto especialmente de aquellos que se desempeñan en el Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional para cada cargo se establecen:

- o La identificación del cargo, en el que se determina su categoría, número de cargos dentro de la entidad la subordinación del mismo.
- o El propósito general del cargo.
- o La descripción de las funciones.
- o Los criterios de desempeño, es decir las contribuciones individuales que desde el cargo se deben realizar.
- o Los conocimientos básicos del sistema carcelario, penal y criminalística.
- o Los requisitos para desempeñar sus funciones, detallados en cuanto a estudios, experiencia y requisitos legales, disciplinarios y personales. Las anteriores especificaciones son tomadas en cuenta tanto para la admisión de los nuevos empleados como para el ascenso de los mismos dentro de la carrera penitenciaria.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 36 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Anexo 2: Marco normativo que regula el proceso de incorporación a la carrera administrativa en Colombia y específicamente en el INPEC.

Así, pues, el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, cuenta con un sistema técnico y específico de administración del personal vinculado a esa Institución, con excepción de los cargos que la ley prevé como de libre nombramiento y remoción.

Anexo 3. Normatividad referida a la incorporación del personal del Instituto

De esta forma el INPEC como ente perteneciente al sistema específico de carrera administrativa dada la “singularidad y especialidad de las funciones que cumplen” (ley No. 909 de 2.004 Artículo 4º Numeral 1) contiene regulaciones específicas en cuanto al ingreso, capacitación, ascenso y retiro del personal.

Esta institución es la encargada de realizar los procedimientos de reclutamiento y selección del personal para las entidades nacionales será la Comisión Nacional del Servicio Civil. De tal forma que en 2.005 a partir de los decretos No. 770 y 785 se establecen las funciones y requisitos generales de los diferentes empleados públicos, categorizándolos de acuerdo con sus funciones generales:

o **Nivel directivo:** comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 37 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

o **Nivel asesor:** agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

o **Nivel profesional:** agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

o **Nivel técnico:** comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

o **Nivel asistencial:** comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Dentro de la doctrina establecida en la ley No. 909 de 2.004, y dentro de las exigencias de los decretos No. 770, 785 y que tuvo modificación con el acuerdo No 169 del 01 de marzo de 2.012, se establecen una serie de requisitos generales que deben cumplir los servidores públicos y que son denominadas competencias.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 38 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Para reglamentar estos requisitos, el Departamento Administrativo de la Función Pública define cuales son y cuales se esperan, dependiendo del nivel jerárquico del empleado público, por medio del decreto No. 2539 de 2.005 y acuerdo No 06, junio 2.012 por medio del cual se modificó la convocatoria No. 130 de 2011 adoptando mediante acuerdo No. 160 del 3 de agosto de 2011, para proveer por concurso abierto de méritos de empleos pertenecientes al sistema específico de carrera de la unidad administrativa especial de gestión pensional y contribuciones parafiscales, de la protección social UGPP – y se copila en un único acto administrativo su reglamentación.

Dentro de éste, se establecen las competencias que deben encontrarse dentro del perfil del empleado público, las cuales están determinadas por tres componentes:

- o Requisitos de acuerdo con los decretos No. 770 y 785 de 2.005.
- o Competencias funcionales, es decir las capacidades demostradas del empleado basadas en los conocimientos, la experiencia y los indicadores de eficiencia.
- o Competencias comportamentales, las cuales están determinadas por los resultados de su gestión sobre los demás, así como de características personales que impliquen motivación e iniciativa.

Al mismo tiempo, estas normas establecen una serie de competencias laborales que deben presentar los diferentes empleados de acuerdo con el nivel de responsabilidad establecido para su cargo de acuerdo con la categorización determinada en los decretos No. 770 y 785, las cuales son:

Generales:

- o Orientación a resultados.
- o Orientación al ciudadano y al usuario.
- o Transparencia. Compromiso con la organización.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 39 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Nivel directivo:

- ☐ Liderazgo.
- ☐ Planeación.
- ☐ Toma de decisiones.
- ☐ Dirección y desarrollo de personal.
- ☐ Conocimiento del entorno.

Nivel Asesor:

- ☐ Experticia profesional.
- ☐ Conocimiento del entorno.
- ☐ Construcción de relaciones.
- ☐ Iniciativa.

Nivel Profesional:

- ☐ Aprendizaje continuo.
- ☐ Experticia profesional.
- ☐ Trabajo en equipo y colaboración.
- ☐ Creatividad e innovación.
- ☐ Cuando el empleado en nivel profesional maneje personal se agregan las siguientes:
- ☐ Liderazgo de grupos de trabajo.
- ☐ Toma de decisiones.

Nivel Técnico:

- ☐ Experticia técnica.
- ☐ Trabajo en equipo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 40 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- o Creatividad e innovación.
- o Nivel Asistencial:
- o Manejo de la información.
- o Adaptación al cambio.
- o Disciplina.
- o Relaciones interpersonales.
- o Colaboración.

Como se puede observar estas disposiciones buscan obtener un modelo de servidor público que logre alcanzar metas concretas y oriente su esfuerzo en la consecución de mayores niveles de efectividad y calidad en su trabajo.

De esta forma y como se anotó anteriormente, la particularidad de las funciones de los servidores públicos del INPEC exigen además de las competencias generales una serie de características psicofisiológicas que favorezcan el desempeño dentro de su trabajo diario para tal fin el INPEC estableció dos resoluciones internas: la No. 9260 y la 9259 de diario oficial 2.009 en las que se determina por una parte los exámenes necesarios para los candidatos a ingresar al cuerpo de custodia y vigilancia al igual los que desean ascender dentro del mismo, por otra parte determinar los estados de salud que le impedirían el ingreso o su ascenso. Dentro de las disposiciones de estas resoluciones se establecen los criterios médicos, físicos y psicológicos por los que se considera no apto a un candidato para desarrollar la carrera dentro de la entidad, así como de las enfermedades, padecimientos y condiciones generales por las que se considera rechazar a un candidato.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 41 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5.5 NATURALEZA JURÍDICA DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC Y NORMAS APLICABLES A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y ASCENSOS DENTRO DE LA ENTIDAD

La naturaleza jurídica del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, es la de ser un establecimiento público, de orden nacional, adscrito al Ministerio de Justicia y del Derecho, con personería jurídica y patrimonio independiente y regido bajo los parámetros de la descentralización administrativa específicamente con desconcentración de funciones.

“Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, cabe recordar que la naturaleza jurídica de dicho instituto hace relación a una entidad descentralizada por servicios del orden nacional, de acuerdo con lo establecido en el artículo No.15 de la Ley No. 65 de 1.993 que establece: “Sistema Nacional Penitenciario y Carcelario. El Sistema Nacional Penitenciario y Carcelario está integrado por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, como establecimiento público adscrito al Ministerio de Justicia y del Derecho con personería jurídica, patrimonio independiente y autonomía administrativa...”.

En este orden de ideas, encuentra la Sala que, la entidad demandada pertenece al orden nacional, pero cuenta con personería jurídica, patrimonio propio y es responsable de prestar el servicio de ejecución de las sentencias penales, la detención preventiva, la aplicación de las medidas de seguridad y la reglamentación y control de las penas accesorias, fijadas en el Código Penal, por lo que se le reconoce, como una institución vinculada al orden central, pero descentralizada por servicios. Corte Constitucional Colombiana. (VARGAS, 2.007).

Estas características jurídicas de la entidad, hacen que el Instituto se ajuste a lo preceptuado en el artículo No. 1 del Código Contencioso Administrativo (hoy Ley No. 1437 de 2.011 CPACA), que señala cuales son las “autoridades” públicas, a las cuales se les aplican las normas

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 42 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

relativas a las “actuaciones administrativas”, que tienen por objeto el cumplimiento de los objetivos y funciones del Estado en cuanto a la adecuada prestación de los servicios públicos a su cargo³, a través de las entidades públicas, además de buscar la efectividad de los derechos e intereses de los administrados reconocidos por la ley y que dicho código regula: *“Las normas de esta parte primera del código se aplicarán a los órganos, corporaciones y dependencias de las ramas del Poder Público en todos los órdenes, a las entidades descentralizadas, a la Procuraduría General de la Nación y Ministerio Público, a la Contraloría General de la República y contralorías regionales, a la Corte Electoral y a la Registraduría Nacional del Estado Civil, así como a las entidades privadas, cuando unos y otras cumplan funciones administrativas. Para los efectos de este Código, a todos ellos se les dará el nombre genérico de "autoridades". Los procedimientos administrativos”.*

Es así como las actuaciones administrativas son procedimientos previos requeridos para que la administración pueda adoptar decisiones jurídicas vinculantes (*Sentencia C-640/02. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO-Modo de producción de actos administrativos/PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO-Objetivo principal. A partir de una noción de “procedimiento” que sobrepasa el ámbito de lo estrictamente judicial, el procedimiento administrativo ha sido entendido por la doctrina contemporánea como el modo de producción de los actos administrativos. Su objeto principal es la satisfacción del interés general mediante la adopción de decisiones por parte de quienes ejercen funciones administrativas. La Constitución Política reconoce la existencia de este tipo de procesos en el mundo jurídico, cuando en el artículo 29 prescribe su sujeción a las garantías que conforman la noción de debido proceso).*

³ Constitución Política, artículo No. 123. *“son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.”*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 43 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5.6 ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA

El artículo 1º de la Ley 1437 de 2.011, contempla: finalidad *“proteger y garantizar los derechos y libertades de las personas, la primacía de los intereses generales, la sujeción de las autoridades a la Constitución y demás preceptos del ordenamiento jurídico, el cumplimiento de los fines estatales, el funcionamiento eficiente y democrático de la administración, y la observancia de los deberes del Estado y de los particulares”*. Ibidem el artículo 2o. trae el ámbito de aplicación: *“(…) se aplican a todos los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, a los órganos autónomos e independientes del Estado y a los particulares, cuando cumplan funciones administrativas. A todos ellos se les dará el nombre de autoridades.*

Las disposiciones de esta Parte Primera no se aplicarán en los procedimientos militares o de policía que por su naturaleza requieran decisiones de aplicación inmediata, para evitar o remediar perturbaciones de orden público en los aspectos de defensa nacional, seguridad, tranquilidad, salubridad, y circulación de personas y cosas. Tampoco se aplicarán para ejercer la facultad de libre nombramiento y remoción. Las autoridades sujetarán sus actuaciones a los procedimientos que se establecen en este Código, sin perjuicio de los procedimientos regulados en leyes especiales. En lo no previsto en los mismos se aplicarán las disposiciones de este Código”.

Las actuaciones administrativas son procedimientos que deben atender a los principios de la función pública y para el caso de la vinculación de servidores públicos, estas deben atender a los principios de la carrera administrativa del Estado ya mencionados dentro del presente documento. Por otra parte, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso administrativo señala los principios generales a los que se debe ceñir la actuación administrativa. En forma puntual son:

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 44 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

debido proceso⁴, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad, entre otros que trae contemplados en el artículo 3 de la referida Ley No. 1437 de 2.011.

“PRINCIPIOS. Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la parte primera de este código y en las leyes especiales”. Esto con el fin de asegurar la garantía constitucional del debido proceso y del ejercicio de la función pública que debe acompañar a todas las actividades del Estado.

Ahora bien, con respecto a lo anterior, el artículo 29 de la Constitución Política: *“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho. Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso”*.

⁴ Sentencia C-610/12. DERECHO FUNDAMENTAL AL DEBIDO PROCESO-Elementos/DERECHO FUNDAMENTAL AL DEBIDO PROCESO-Diferencias que existen entre uno y otro procedimiento, derivadas de las distintas finalidades que persiguen. Si bien la jurisprudencia constitucional ha establecido que las garantías mínimas propias del derecho fundamental al debido proceso son aplicables al procedimiento administrativo, y deben ser aseguradas durante su desarrollo a fin de garantizar el equilibrio entre los sujetos que resultan involucrados en una decisión administrativa, también ha advertido sobre las importantes diferencias que existen entre uno y otro procedimiento, derivadas de las distintas finalidades que persiguen. En este sentido ha indicado que “Mientras el primero busca la resolución de conflictos de orden jurídico, o la defensa de la supremacía constitucional o del principio de legalidad, el segundo tiene por objeto el cumplimiento de la función administrativa en beneficio del interés general.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 45 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Establece la garantía del debido proceso, que consiste básicamente en que las actuaciones de las entidades públicas deben ajustarse a unas reglas de juego claras y fijas, que no pueden ser desconocidas en ningún momento. Esta garantía constitucional, se aplica tanto a las actuaciones administrativas como a las actuaciones judiciales, debiendo entonces estar ajustadas, tanto unas como otras, a los postulados de las formas propias de cada juicio en cuanto al procedimiento aplicable que no es más que el agotamiento estricto de los pasos o etapas reglamentadas que establece la ley dentro del respectivo procedimiento y del derecho a la defensa, además de los postulados de la buena fe, que consiste en que todas las actuaciones de los particulares y de los funcionarios públicos se ajustan a una presunción de buena fe.

Por lo general las actuaciones administrativas se documentan a través de la formación de expedientes, al cual se le anexan documentos y pruebas que sirven de sustento para tomar decisiones posteriores. Todo lo anterior nos conduce directamente al tema que es objeto del presente estudio y es el de la carrera penitenciaria, la cual es administrada por Instituto Nacional Penitenciario y carcelario INPEC.

En efecto, al procedimiento de selección y vinculación de los servidores públicos del INPEC, se aplican los principios y lineamientos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA Ley No. 1437 de 2.011) en cuanto a las actuaciones administrativas que adelantan las autoridades públicas y que en el caso concreto de la carrera penitenciaria culmina con un acto administrativo denominado resolución de nombramiento, que no es más que una declaración de voluntad de la administración pública del Estado, tendiente a crear, extinguir, o modificar relaciones o situaciones jurídicas y que pueden ser de carácter general, o particular. *“...son las manifestaciones de voluntad de la administración tendientes a modificar el ordenamiento jurídico, es decir, a producir efectos jurídicos.*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 46 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Por ejemplo, un decreto del presidente de la República, una resolución de un ministro, una ordenanza departamental, un acuerdo municipal. Por otra parte, hay actos administrativos que no son manifestaciones de voluntad de la administración formal sino de otra rama del poder. Es decir, que a veces las autoridades legislativas y jurisdiccionales también pueden dictar actos administrativos, lo mismo que los demás organismos públicos que no hacen parte propiamente de las ramas tradicionales del poder, como es el caso de la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República, las Contralorías Regionales, el Consejo Nacional Electoral y la Registraduría Nacional”

5.7 ACTO ADMINISTRATIVO

La ley No. 1437 de 2.011 en el artículo 88 está referida a la “presunción de legalidad del acto administrativo. Los actos administrativos se presumen legales mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. Cuando fueren suspendidos, no podrán ejecutarse hasta tanto se resuelva definitivamente sobre su legalidad o se levante dicha medida cautelar”. El acto administrativo a cualquier manifestación de voluntad para producir efectos jurídicos, que se dicte en ejercicio de la función administrativa, por cualquier órgano del Estado e incluso por los particulares. *Radicación número: 05001-23-31-000-1995-00424-01(16503) Consejera ponente: RUTH STELLA CORREA PALACIO. ACTO ADMINISTRATIVO - Presunción de legalidad.*

El resultado del agotamiento de los procedimientos establecidos en las actuaciones administrativas es el proferimiento de un acto administrativo definitivo, que, para el caso de la carrera penitenciaria, es una resolución de nombramiento, la cual, se reitera, se adopta una vez se han superado todos los pasos (procedimiento) descritos en la actuación administrativa que rige la

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 47 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

vinculación de los funcionarios públicos que harán parte del régimen de carrera penitenciaria del INPEC.

De esta forma, la actuación administrativa de selección del personal del cuerpo de custodia y vigilancia en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario se compone de las etapas de convocatoria, reclutamiento, aplicación de pruebas o instrumentos de selección conformación de lista de elegibles y el período de prueba. Para llevar a cabo cada una de estas etapas es posible que haya que recurrir a algunos actos administrativos llamados de trámite, como en el caso del acto administrativo que invita a la convocatoria para los cursos de formación del personal del cuerpo de custodia y vigilancia.

La condición de empleado público del INPEC se adquiere una vez que el candidato ha cumplido con todos los requisitos exigidos por la entidad en las diferentes etapas establecidas en la actuación administrativa de selección para ocupar el cargo y además ha aprobado satisfactoriamente las pruebas de admisión al curso y ha recibido una calificación satisfactoria después de superado el periodo de prueba. *Sentencia C-048/97. ESTABILIDAD EN CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA-Excepciones/CARRERA ADMINISTRATIVA-Excepciones a la inamovilidad. La estabilidad relativa de los empleados de carrera no puede oponerse a la posibilidad de consagrar causales de separación en aquellos casos previstos en la ley, que constituyan razón suficiente que justifique la adopción de la medida.*

La Constitución establece por ello, las excepciones al régimen de carrera administrativa y a la estabilidad en sus cargos, al señalar que “el retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley”. Cuando dadas las funciones inherentes a determinados cargos y teniendo en cuenta el grado de confianza de los mismos, diferentes a los que ordinariamente corresponden a

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 48 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

cualquier servidor público resulta claramente razonable la posibilidad de establecer excepciones a la inamovilidad de algunos empleados de carrera administrativa, en determinadas dependencias de la administración pública, a fin de asegurar el cumplimiento de la función administrativa.

5.7.1 Requisitos de los actos administrativos

Los requisitos que debe contener cualquier acto administrativo ya sea definitivo o de trámite para predicar su validez y su eficacia dentro de un ordenamiento jurídico son básicamente los siguientes: un órgano competente que en este caso es la entidad pública representada en el Instituto Nacional Penitenciario, INPEC.

En segundo lugar, se requiere que haya una motivación que obedezca a la necesidad de prestación del servicio público de acuerdo con la ley. Esto se asimila a una causa y a un objeto lícito. En cuanto a la causa lícita, es aquella que justifique la necesidad de la existencia del servicio público de vigilancia y custodia dentro del Instituto.

Por su parte, el objeto se enfoca al servicio público prestado por la entidad y que busca satisfacer la actuación administrativa. En el caso de la carrera penitenciaria, es la de cubrir una serie de cargos pertenecientes al cuerpo de custodia y vigilancia con unos potenciales aspirantes que deben cumplir con algunos requisitos pre establecidos previamente para el correcto desempeño de las funciones del cargo y que se encuentran en los perfiles de cargo.

En tercer lugar, se requiere que el acto administrativo haya agotado un procedimiento (actuación administrativa) establecido en la ley y que se agoten en debida forma todos y cada uno de los pasos señalados en él, para que de esa forma se pueda predicar su validez. Para el

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 49 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

agotamiento del procedimiento que conduzca a un acto administrativo definitivo a su vez se deben proferir algunos actos administrativos de trámite que respaldan a su vez la legalidad y legitimidad del procedimiento como en el caso del acto administrativo que contiene la convocatoria de aspirantes a los cursos de formación del personal del cuerpo de custodia y vigilancia del Instituto respaldados en documentos técnicos, reglamentos o la ley.

Por ello la razón de ser de la elaboración de un documento técnico que contenga un estudio de los perfiles de los cargos requeridos por la entidad para cumplir con el objetivo institucional de la prestación de un servicio público de custodia y vigilancia ya que la legalidad y la legitimidad del trámite administrativo del proceso de selección, así como la legalidad y legitimidad de los nombramientos definitivos en la carrera penitenciaria dependen del respaldo técnico sobre el cual se elaboraron los perfiles de los cargos requeridos por la entidad, al igual que los profesiogramas que permiten sustentar la idoneidad y capacidades físicas y mentales de los aspirantes al ingreso a la carrera penitenciaria.

De esta manera el documento que contiene los perfiles de los cargos requeridos para el personal del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC fue elaborado a partir de información obtenida de fuentes primarias y de observaciones directas de campo en diferentes centros penitenciarios y carcelarios, lo cual permitió respaldar fáctica y técnicamente el diseño de los perfiles de los diferentes cargos requeridos al igual que los profesiogramas asociados a dichos perfiles los cuales fueron elaborados para especialmente satisfacer las necesidades del servicio al cual será sometido el personal del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC.

Igualmente, el documento sirve como referente y respaldo para iniciar la actuación administrativa de selección de personal a través de la convocatoria a curso de formación y además es el respaldo que fundamentará válidamente un acto administrativo de selección (*RATIO*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 50 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

DECIDENDI EN SENTENCIAS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL-Fuerza y valor de precedente/SENTENCIAS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL-Carácter obligatorio. En sentencia C-539/11 se reiteró la regla sobre el valor normativo del precedente jurisprudencial de los jueces en Colombia, consistente en que, si bien los precedentes de las Altas Cortes son obligatorios para los jueces de instancia y aún para ellos mismos, los precedentes en materia de interpretación de derechos fundamentales emanados de la Corte Constitucional tienen un valor preponderante y deben ser seguidos por los demás tribunales y jueces del país. En esta medida dicho precedente constituye una fuente obligatoria de derecho).

5.8 NATURALEZA JURÍDICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL INPEC

El decreto Ley No. 407 de 1994 que es expedido a su vez por el Presidente de la República de Colombia, con fundamento en el ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por el artículo 172 de la Ley No. 65 de 1.993, entra a regular el régimen del personal que presta sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y el régimen de las prestaciones sociales de los servidores públicos al servicio del Instituto, a quienes el artículo 7 y subsiguientes del mencionado decreto califica como empleados públicos con régimen especial; ley No. 443 del 11 de junio de 1.998 “por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones”; ley No. 790 del 27 de diciembre de 2.002 “disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública”.

Otras regulaciones normativas se tiene el decreto No. 2160 del 30 de diciembre de 1.992, que le dio estatus jurídico al INPEC; el acuerdo No. 002 del 24 de febrero de 2.010 “por el cual se adopta el estatuto interno del INPEC, los decretos No. 270 y 271 del 29 de enero de 2.010 “aprobación de la modificación de la estructura y determinación de funciones de sus dependencias,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 51 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

planta de personal del INPEC”; la resolución No. 6349 del 19 de diciembre de 2.016 “por la cual se expide el reglamento general de los establecimientos de reclusión del INPEC”; la resolución No. 5557 de 11 de diciembre de 2.012 “por la cual se desarrolla la estructura orgánica y funciones de las direcciones regionales del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC)”;

la resolución No. 2122 del 15 de junio de 2.012 “por la cual se desarrolla la estructura orgánica y se determinan los grupos de trabajo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC)”;

manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal del instituto nacional penitenciario y carcelario INPEC y las respectivas modificaciones.

La resolución No. 952 del 29 de enero de 2.010 “aprobación del manual específico de funciones y competencias laborales del INPEC”; la resolución No. 7093 del 16 de junio de 2.010 “adición parcial del manual específico de funciones y competencias laborales del INPEC”; la resolución No. 6181 del 20 de mayo de 2.010 "aclaración y modificación parcial del manual específico de funciones y competencias laborales del INPEC"; el decreto No. 4151 del 03 de noviembre de 2.011 “Por el cual se modifica la estructura del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y se dictan otras disposiciones”; la resolución No. 5979 del 30 de diciembre de 2.011 “modificación a nivel directivo y asesor del manual específico de funciones y competencias laborales del INPEC”; la resolución No. 571 del 07 de marzo de 2.013 “ajuste del manual específico de funciones y competencias laborales del INPEC”; la resolución No. 1457 del 05 de mayo de 2.015 “manual específico de funciones y competencias laborales del INPEC”; la resolución No. 3467 del 29 de octubre de 2.013 “«Por medio de la cual se modifica la resolución No. 00952 del 29 de enero de 2.010, la cual establece el manual de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC en lo relacionado con los empleos del cuerpo de custodia y vigilancia.”; la resolución No. 1778 del 24 de julio de 2.013 “modificación parcial del manual de funciones y competencias laborales”; la resolución No. 2653 del 09 de septiembre de 2.003 “modificación parcial del manual de funciones y competencias laborales”.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 52 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

La Comisión Nacional del Servicio Civil, convoca el proceso de selección para proveer por concurso-curso abierto de méritos el empleo de Dragoneante, código 4114, grado 11 en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

CONVOCATORIA No. 335 y 336 DE 2.016 CONCURSO – CURSO DE ASCENSO AL RÉGIMEN DE LA CARRERA PENITENCIARIA Y CARCELARIA DEL INPEC (acuerdo No. 563 del 14 de enero de 2.016, resolución No. 005657 del 24 de diciembre de 2.015, profesiograma dragoneante y ascensos, perfil dragoneante).

Con respecto a lo anterior, el artículo 9 del estatuto de personal señala que para el caso del INPEC, se debe entender por “empleo”, el conjunto de “funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades señaladas por la Constitución, la ley, el reglamento o las asignadas por autoridad competente, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública y que deben ser atendidas por una persona natural. De esta manera, el decreto Ley No. 407 de 1.994, aclara igualmente, que el servidor público es la persona nombrada para ejercer un empleo y que ha tomado posesión del mismo, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública, donde vale la pena hacer claridad que debemos referirnos a servidor público en el término general como el todo y empleado penitenciario en la especificidad y no referir como funcionario, artículo 125 de la Ley No. 270 de 1.996.

De los servidores de la rama judicial según la naturaleza de sus funciones “tienen la calidad de funcionarios los Magistrados de las Corporaciones Judiciales, los Jueces de la República y los Fiscales. Son empleados las demás personas que ocupen cargos en las Corporaciones y Despachos Judiciales y en los órganos y entidades administrativas de la Rama Judicial. La

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 53 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

administración de justicia es un servicio público esencial, resulta errónea la alusión, salvo que se esté hablando de Magistrados, Jueces y/o Fiscales”.

Con esta precisión el documento técnico que contiene los perfiles de cargos y los profesiogramas cumple con la definición legal del empleo que señala el decreto Ley No. 407 de 1.994 y Acuerdo No. 168 del 21 de febrero de 2.012 ya que por medio de los perfiles de cargo se están estableciendo ante todo funciones, responsabilidades que son las que van a definir el perfil del candidato y que obedecen a lo establecido en los artículos 122 y 123 de la Constitución Nacional.

A su vez los empleos que puede proveer el INPEC pueden ser de libre nombramiento y remoción y de carrera. Los empleos de libre nombramiento y remoción, son aquellos cuya designación es llevada a cabo por el servidor público con facultad nominadora en forma ordinaria y como su nombre lo indica una vez nombrados pueden ser removidos o sustituidos en cualquier momento y se determinó jurisprudencialmente en sentencia C-192/17 “*INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO-Regulación normativa/REGIMEN DE PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC-Regulación normativa/INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC-Regulación normativa de la estructura orgánica, nomenclatura y manual de funciones/REGIMEN DE PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC-Exclusión del nivel ejecutivo desapareciendo las denominaciones Jefe de Unidad y Jefe de Sección*”.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, se encuentran expresamente señalados en el artículo 10° del Decreto Ley No. 407 de 1.994, e incluyen los siguientes: Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, secretario general (hoy director de custodia y vigilancia), subdirectores, jefes de oficina, asesores, directores regionales, jefes de división, directores y subdirectores de establecimientos carcelarios y los demás empleos de jefe de unidad

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 54 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

que tengan una jerarquía superior a jefe de sección y los de tiempo parcial, entendiéndose por tales aquellos que tienen una jornada diaria inferior a cuatro (4) horas. Son de carrera los demás empleos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC.

Por su parte, la carrera penitenciaria y carcelaria, que es definida como un “sistema técnico” de administración de personal, que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer a todos los colombianos igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público prestado por el instituto, además de brindar la capacitación y promover la estabilidad en sus empleos. Igualmente, conforme a lo establecido en el decreto Ley No. 407 de 1.994 se prevé la posibilidad de ascender en la carrera.

A su vez, el personal de carrera vinculado al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, se clasifica en dos (2) categorías, las cuales se denominan de la siguiente forma:

- o Personal administrativo.
- o Personal del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional.

Para alcanzar sus objetivos, el sistema administrativo de carrera consagrado en la Ley No. 65 de 1.993 y en el decreto Ley No. 407 de 1.994, establecen los mecanismos de ingreso, permanencia y ascenso en los empleos que provee del Instituto, por lo cual el personal que preste sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, solo podrá pertenecer a la carrera penitenciaria, previo el cumplimiento de los respectivos requisitos generales y especiales para ello.

De esta forma, los empleos de carrera serán designados por medio de concurso previo para el personal administrativo, o por medio de curso previa selección para el personal del cuerpo de

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 55 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria. Dentro de estas dos modalidades se puede llevar a cabo la vinculación de los dos tipos de empleados por nombramiento en período de prueba, o por ascenso.

Cualquiera que sea la naturaleza del empleo a proveer, se requiere para ejercerlo en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC lo siguiente:

- o Comprobar que se poseen las calidades exigidas para su desempeño y la capacidad física para el mismo.
- o Aceptar por escrito el nombramiento en los diez (10) días siguientes a la notificación.
- o Tener definida la situación militar.
- o Poseer certificado judicial y de policía donde se acredite que su titular no registra antecedentes judiciales o de policía.
- o Acreditar certificado de antecedentes disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación.
- o Ser nombrado por autoridad competente.
- o Declarar bajo juramento el monto de sus bienes y rentas.
- o Tomar posesión y prestar juramento de cumplir la Constitución, las leyes y las funciones del empleo.
- o Superar los exámenes médicos y la aptitud psicofísica en la caja nacional de previsión social o su equivalente.

Hasta este momento es claro que los perfiles de cargo elaborados dentro del presente estudio cumplen con lo establecido en la norma especialmente en el sentido de establecer las calidades exigidas para el desempeño en las funciones del cargo y el establecimiento de las capacidades físicas exigidas para el mismo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 56 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Igualmente, el decreto Ley No. 407 de 1.994, establece una serie de circunstancias especiales que tienen en cuenta las condiciones personales de los candidatos aspirantes a ser seleccionados al curso de formación y algunas circunstancias especiales que concurren en la persona al momento de aspirar al cargo. De esta forma se establecen las llamadas inhabilidades e incompatibilidades.

Dentro de las inhabilidades específicas para ocupar un empleo en el INPEC, la norma establece en el numeral 3° del artículo 20 del mencionado Decreto Ley No. 407 de 1.994, las siguientes: los sordos, los mudos, los ciegos y quienes padezcan cualquier afección física o mental que comprometa la capacidad necesaria para el debido desempeño del cargo, no podrán prestar sus servicios en el cuerpo de custodia y vigilancia penitenciario y carcelaria nacional. Haber sido condenado por delito sancionado con pena privativa de la libertad, dentro de los diez (10) años anteriores, excepto cuando se trate de delitos políticos o culposos.

Hallarse en interdicción judicial, inhabilitado por una sanción administrativa o penal, según las equivalencias establecidas en este Estatuto, suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de éste. En este sentido los perfiles de cargo elaborados en el presente documento establecen otras condiciones que pueden considerarse inhabilitantes para los aspirantes a la convocatoria al curso de formación de los miembros del cuerpo de vigilancia y custodia, las cuales son producto del estudio en campo y de observaciones directas en los sitios de trabajo.

De esta manera la elaboración de los perfiles del cargo a partir de las funciones derivadas del servicio de custodia y vigilancia, se convierte en un referente obligado al momento de llevar a cabo la convocatoria para la selección de los aspirantes a llevar a cabo el curso de formación ya que al momento de la apertura de dicha actuación administrativa se publicarán las funciones contenidas

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 57 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

en el perfil del cargo y derivadas de ellas el perfil de los candidatos y los requisitos objetivos y subjetivos requeridos para el ejercicio del cargo.

A partir de esta consideración, el acto administrativo que convoque al curso de formación para los aspirantes seleccionados, deberá necesariamente tener como referencia obligada en su motivación y justificación los criterios que se tuvieron en cuenta al momento del diseño del perfil del cargo, o cargos, elaborado previamente ya que allí se establecieron los requisitos físicos, psicológicos y de competencias que deberían cumplir los candidatos inscritos al proceso de selección y porque dentro de la actuación procedimental administrativa de selección de aspirantes, se debieron haber verificado todos y cada uno de los requisitos fijados previamente en los perfiles de cargo diseñados especialmente para la entidad.

De esta forma el documento técnico se convierte en un verdadero instrumento de referencia para todos los procesos de selección de personal convocado para llegar a ser parte del curso de formación del cuerpo de custodia y vigilancia del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

5.9 EL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA DEL INPEC

La actividad relacionada con la guardia de prisiones está catalogada por la Organización Internacional del Trabajo como actividad laboral a través de la actualización llevada a cabo por la Oficina Internacional del Trabajo con sede en Ginebra Suiza en 2007 y dentro de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) ubicándola en el grupo 5: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 58 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

La CIUO, además de la creación de un subgrupo principal separado para los trabajadores de los servicios personales, se subdividió el subgrupo principal 51, trabajadores de los servicios personales y de los servicios de protección y seguridad, de la CIUO-88 (Código 5413), para crear subgrupos principales separados para trabajadores de los servicios personales y para el personal de los servicios de protección, dentro de los cuales se encuentra la guardia penitenciaria.

En cuanto al cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional, este cumple un servicio público de los denominados “esenciales” a cargo del Estado, cuya misión es la de mantener y garantizar el orden, la seguridad, la disciplina y los programas de resocialización en los centros de reclusión⁵. Igualmente tiene como misión la custodia y vigilancia de los internos en los diferentes establecimientos carcelarios, la protección de sus derechos fundamentales y otras garantías consagradas en la Constitución Política y en pactos, tratados y convenios internacionales de Derechos Humanos, suscritos y ratificados por Colombia y en general asegurar el normal desarrollo de las actividades en los centros de reclusión.

En Sentencia C - 067/03, la Corte Constitucional señaló que a toda esta actuación de integración de normas internacionales se le denominó BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD y la Corporación definió entonces el bloque de constitucionalidad como aquella unidad jurídica compuesta por: (...) *normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto*

⁵ La sentencia C-432/96, en la que la Corte sintetizó esquemáticamente los distintos criterios jurisprudenciales sobre este tema, así: “- El derecho a la huelga no es un derecho fundamental, puesto que para su ejercicio requiere de reglamentación legal. “- Sólo puede ejercerse legítimamente el derecho a la huelga cuando se respetan los cauces señalados por el legislador. “- El derecho a la huelga puede ser objeto de tutela cuando se encuentra en conexión íntima con los derechos al trabajo y a la libre asociación sindical, derechos que sí ostentan el carácter de fundamentales.”- El derecho a la huelga solamente puede excluirse en el caso de los servicios públicos esenciales, cuya determinación corresponde de manera exclusiva al legislador, o los señalados como tales por el Constituyente, de acuerdo con la interpretación realizada acerca del contenido de las normas constitucionales vigentes. “- El derecho a la huelga puede ser restringido por el legislador para proteger el interés general y los derechos de los demás. “- El derecho a la huelga también puede ser restringido por el legislador cuando de su ejercicio se deriva la alteración del orden público. “De acuerdo con estos parámetros, puede afirmarse que, según la Constitución, el derecho de huelga está restringido de dos formas: “a. Está prohibido su ejercicio en los servicios públicos esenciales que determine el legislador y, obviamente en los señalados como tales por el Constituyente, de acuerdo con la interpretación realizada acerca del contenido de las normas constitucionales vigentes. “b. En los demás casos, su ejercicio debe ceñirse a la reglamentación que de él haga el legislador. (Sentencia C-122/12)

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 59 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución. Son pues verdaderos principios y reglas de valor constitucional, esto es, son normas situadas en el nivel constitucional, a pesar de que puedan a veces contener mecanismos de reforma diversos al de las normas del articulado constitucional strictu sensu.”

Dado el rango constitucional que les confiere la carta, las disposiciones que integran el bloque superior cumplen la cuádruple finalidad que les asigna Bobbio, a saber, servir de i) regla de interpretación respecto de las dudas que puedan suscitarse al momento de su aplicación; ii) la de integrar la normatividad cuando no exista norma directamente aplicable al caso; iii) la de orientar las funciones del operador jurídico, y iv) la de limitar la validez de las regulaciones subordinadas. (...) Frente a un vacío legal es posible dar aplicación directa a las normas del bloque de constitucionalidad, sin que por ello se entienda que su aplicación es innecesaria cuando dicho vacío no existe.

De acuerdo con el Decreto Ley No. 407 de 1.994, la actividad del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional está regulada por leyes, decretos, reglamentos y disposiciones especiales que le imponen la naturaleza de una profesión. Al convertirse en un referente técnico obligado, el documento se convierte en parte de las mencionadas disposiciones especiales ya que en efecto establece los requisitos profesionales requeridos para el ejercicio de la actividad relacionada con el servicio público de custodia y vigilancia penitenciaria.

La necesidad de mejorar las habilidades en el campo de la investigación criminalística para los servidores públicos verbi gracia los que ejercen funciones especiales de policía judicial en los ERON, determinó que la Dirección de la Escuela de Formación del INPEC, incluyera en la programación de actividades académicas la realización del curso de especialización en análisis y

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 60 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

procesamiento del lugar de los hechos para personal del cuerpo de custodia y vigilancia que labora en los establecimientos de reclusión del orden nacional como integrantes de las unidades de policía judicial, con el fin apoyar de manera eficiente la administración de justicia como lo exige el nuevo sistema penal acusatorio.

La apuesta por una nueva institucionalidad en el país promovida por la Constitución de 1.991 y la necesidad de modernizar el sistema carcelario colombiano de cara al siglo XXI, dieron como resultado tras un proceso de asesoría y de estudio de la problemática, que el 30 de diciembre de 1.992 la Dirección General de Prisiones se trasformara en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC mediante decreto No. 2160 de 1.992. Esto posteriormente fue complementado por el decreto No. 1242 del 20 de julio de 1.993, cuyo objetivo fundamental gira en torno a la función readaptadora para minimizar la crisis carcelaria e impulsar una política penitenciaria resocializadora que determine cambios actitudinales a partir de los aspectos jurídicos, médicos, sociales, psicológicos, espirituales, laborales, educativos, deportivos y laborales.

Por otra parte, el decreto No. 2160 de 1.992 establece como objetivos del INPEC: *“La ejecución y desarrollo de la Política Carcelaria y Penitenciaria bajo los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional; hacer cumplir las medidas de aseguramiento, las penas privativas de la libertad y las medidas de seguridad establecidas por autoridades judiciales; el diseño y la ejecución de programas para los reclusos en: resocialización, rehabilitación y reinserción a la sociedad; así como también, el diseño y establecimiento de mecanismos necesarios de control para dichos programas”*.

El mismo decreto establece como función del instituto: “organizar y administrar el sistema nacional de información carcelaria y penitenciaria”. Tras el devenir histórico de la evolución penitenciaria y carcelaria en Colombia uno de los pasos definitivos en la organización de la nueva

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 61 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

estructura orgánica fue la sanción de la Ley 65 de fecha 19 de agosto de 1.993, que implementó el nuevo código penitenciario y carcelario permitiendo actualizar, modernizar y humanizar los procedimientos y disposiciones del decreto No. 1817/64 y sus normas complementarias.

Dentro de este contexto normativo el INPEC, desde el año 2.000 se ha familiarizado con los sistemas de gestión de la calidad partiendo esta labor con la aplicación de los estándares internacionales bajo la norma NTC ISO 9002/94 “programa de mejoramiento del sistema, que contempló, entre otros objetivos específicos: implementar un sistema de aseguramiento de la calidad”. Con la modificación del mapa de procesos, teniendo en cuenta la restructuración del instituto efectuada mediante los Decretos No. 270 y 271 de 29 de enero de 2.010 como consecuencia se realizó el plan estratégico institucional dentro de sus objetivos contempla:

- o Desde la perspectiva del aprendizaje e innovación, la implementación de las TICs, la adopción de la innovación como fundamento de la gestión institucional y la gestión del conocimiento.
- o Desde la perspectiva de procesos el desarrollo de un sistema de información gerencial que oriente la toma de decisiones y la coordinación institucional, e igualmente la adopción de un Sistema Integral de Gestión.
- o Desde la perspectiva de Recursos, todo en cuanto a gestión.
- o Desde la perspectiva de clientes, el fortalecimiento del liderazgo institucional en la efectiva administración del sistema penitenciario y todas las garantías que deben ser consideradas con el interno, su familia, la sociedad y el mismo Estados e inicia el proyecto SISIPPEC (sistematización del sistema penitenciario y carcelario) el cual tiene los objetivos estructurales, esto significa actualización de tecnología para llegar a los 142 establecimientos. Los integrantes del cuerpo de custodia y vigilancia, personal administrativo, al igual que los grupos especiales de reseña, policía judicial, caninos, han

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 62 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

venido realizando incorporaciones de las huellas de cada interno al sistema, con la aplicación del componente biométrico a las visitas de los internos, ya que esto se controla mediante el módulo de visitas de SISIPPEC, tornándose en un gran adelanto tecnológico.

5.9.1 INGRESO AL SERVICIO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA – REQUISITOS

Para ingresar al cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional, el decreto Ley No. 407 1.994, en el artículo 119, requiere acreditar entre otros los siguientes requisitos:

- o Ser colombiano.
- o Tener más de dieciocho años y menos de veinticinco de edad⁶, ~~al momento de su nombramiento.~~ “inexequible” (Razones de la decisión. (i) El régimen especial de carrera del personal de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional, por el servicio público esencial que presta, por las funciones que cumple y por ser un organismo armado, integrado por personal uniformado, jerarquizado, con un régimen y disciplina especiales, se enmarca en las excepciones a la prohibición prevista, a modo de regla, por el artículo 2 de la Ley 931 de 2004. (ii) Exigir de un aspirante que ha superado el proceso de selección previsto en un régimen de carrera especial, tener entre 18 y 25 años al momento de su nombramiento, cuando este requisito ya se ha verificado en un momento anterior de dicho proceso, vulnera el principio de la carrera administrativa y constituye una discriminación injustificada. Sentencia C-811/14 (Bogotá D.C., 5 de noviembre de 2014) M.P. Mauricio

⁶ REQUISITOS PARA EL CARGO DE DRAGONEANTE DEL INPEC- El requisito de tener menos de 25 años de edad solo es razonable como condición de ingreso al Cuerpo de Vigilancia del INPEC si el participante conoce plenamente el tiempo que tardará el proceso de selección. EDAD-Factor que fija límites para acceder a determinadas actividades. El límite de la edad máxima solo es razonable si el participante conoce plenamente el tiempo que tardará el proceso de selección, y si la Comisión se ciñe estrictamente a un cronograma previamente definido y conocido por todos los aspirantes. Exigirle al interesado mantener la edad incluso hasta la firmeza de la lista de elegibles agrava la situación, pues su situación no depende solamente de la definición cronológica de las fases del concurso, sino de la eventual presentación de recursos o iniciación de controversias judiciales por parte de los demás aspirantes, y el tiempo que dure la administración o los jueces en su solución “Sentencia T-722/14”.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 63 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

González Cuervo, exigencia de acreditar edad requerida para ingresar a cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional al momento del nombramiento-Derecho fundamental a acceder al desempeño de cargos y funciones públicas, no se vulnera por la existencia de una edad límite, sino por la fijación de un momento o hito en el cual se verifica este requisito. Ser soltero y permanecer como tal durante el curso (Este numeral fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional en la Sentencia C-099 de 2.007):“CARRERA PENITENCIARIA Y CARCELARIA-Ingreso/CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA PENITENCIARIA Y CARCELARIA NACIONAL Ingreso/CURSO PARA INGRESAR AL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA PENITENCIARIA Y CARCELARIA NACIONAL-Requisito de ser soltero y permanecer como tal durante el curso es inconstitucional: Con el establecimiento del requisito de ser soltero y permanecer como tal durante el curso de formación para ingresar al Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional el Legislador desbordó claramente la potestad de configuración en materia de determinación de condiciones para acceder a la función pública que si bien es amplia no tiene carácter ilimitado y particularmente debe respetar el núcleo esencial de los derechos fundamentales de las personas. En el presente caso se está sin duda en presencia de una ilegítima limitación de la autonomía de los aspirantes a ingresar al Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, al condicionarse la posibilidad de ingreso al hecho de no estar casados y de permanecer como tales durante el curso de formación. Los derechos a la igualdad de acceso a los cargos públicos, a la libertad de escoger profesión y oficio y al libre desarrollo de la personalidad, a la dignidad humana, se ven seriamente recortados, pues todas las personas que no sean solteras quedan automáticamente excluidas de la posibilidad de ser miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, a menos que se trate, como se desprende del artículo 120 del mismo Decreto 407 de 1994 de profesionales con título universitario que quieran ingresar como oficiales logísticos o para tratamiento penitenciario,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 64 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

lo que añade una nueva violación de la Constitución pues como lo señala el señor Procurador no se ve cuál es la razón para diferenciar entre profesionales y no profesionales respecto de la decisión autónoma de cualquier individuo de casarse o no.”

- o Poseer título de bachiller en cualquiera de sus modalidades y acreditar resultado de los exámenes del ICFES.
- o Tener definida su situación militar.
- o Demostrar excelentes antecedentes morales, personales y familiares.
- o No tener antecedentes penales ni de policía.
- o Obtener certificados de aptitud médica y psicofísica expedidos por la Caja Nacional de Previsión Social o su equivalente.
- o Aprobar el curso de formación en la Escuela Penitenciaria Nacional.
- o Ser propuesto por el director de la Escuela Penitenciaria Nacional con base en los resultados de la selección al director del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC.

De esta forma reunida y verificada los requisitos, anteriormente señalados dentro de la actuación administrativa adelantada con ocasión del proceso de selección el aspirante seleccionado ingresará a la Escuela de formación en calidad de alumno y se someterá al régimen interno de este Instituto.

Una vez aprobado el curso en la Escuela de Formación y obtenido el certificado de aptitud médica y psicofísica que se describe en el perfil del cargo dentro del profesiograma diseñado, el alumno a solicitud de su director será nombrado como dragoneante a prueba por un período de un (1) año y prestará su servicio en el lugar que sea destinado por la dirección general del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 65 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

El personal que preste sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, solo podrá pertenecer a la carrera penitenciaria siempre y cuando cumpla con los requisitos generales establecidos en la ley y los especiales que se consagren para cada cargo específico.

La Sentencia T-1098/04, en su estudio sustantivo concluyó: *“En relación con la convocatoria al concurso para proveer cargos en el INPEC o cupos en alguno de los cursos de la carrera penitenciaria, el artículo 90 del Decreto Ley No. 407 de 1994 dispone que se trata de una competencia exclusiva del Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, por cuyas características se observa que no tiene por objeto el de crear una situación jurídica para nadie en particular, sino el de trazar en forma general las condiciones en que se llevaría a cabo el proceso de selección, así como los requisitos que deben satisfacer todos los aspirantes en consideración de los fines de interés público que se pretenda satisfacer.*

En estas condiciones, para la Sala resulta claro que el requisito controvertido por el actor está vertido en un acto administrativo de carácter general, impersonal y abstracto, en el cual se plasma la voluntad de la administración que, para el caso sometido a examen, corresponde a la de llevar a cabo un proceso de selección. Así mismo, se tiene que esta decisión se expresa con fundamento en una competencia legal asignada al director de la institución y todas las características descritas le otorgan a su vez la vocación de producir plenos efectos jurídicos, al tiempo que la ampara con la presunción de legalidad de que gozan este tipo de actos. (...) los presupuestos normativos de los sistemas de concursos de la carrera administrativa estarán acordes con la Constitución: (i) si no se establece una distinción que disponga una regulación para el ascenso en la carrera y otra más restrictiva para el ingreso a la misma; (ii) si no se derivan de las normas que regulan la carrera, condiciones de desigualdad que impidan la determinación objetiva del mérito de cada concursante; (iii) si no se incluyen ítems de evaluación cuya aplicación proceda sólo para algunos concursantes y no para todos; (iv) si no se disponen criterios de selección que

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 66 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

evalúen la idoneidad frente a ciertas actividades específicas o técnicas, en condiciones desiguales entre los aspirantes vinculados a la entidad y los no vinculados; (...) Una regulación normativa que genere una situación contraria a cualquiera de los supuestos anteriores es sin duda inconstitucional”.

5.9.2 ETAPAS DE LA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA EN PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DEL CUERPO DE VIGILANCIA Y CUSTODIA DEL INPEC

La selección de los aspirantes a pertenecer al cuerpo de custodia y vigilancia del Instituto nacional Penitenciario y Carcelario INPEC se lleva a cabo a través de concurso, de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley No. 407 de 1.994. De esta forma los concursos son de dos clases:

- o Abiertos para ingresos de nuevo personal a la carrera.
- o De ascenso para el personal escalonado.

Como ya se ha mencionado anteriormente en el presente documento, el proceso de selección o concurso comprende las etapas de: convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas o instrumentos de selección, la conformación de lista de elegibles y el período de prueba.

En primer lugar, la admisión a los concursos o cursos para hacer parte de la carrera penitenciaria es libre y voluntaria para todas las personas que demuestren poseer los requisitos exigidos en el perfil del cargo para el desempeño del empleo que es objeto de la convocatoria. Por otra parte, en los cursos o concursos de ascenso sólo podrán participar los empleados inscritos en el escalafón del INPEC.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 67 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Los cursos que ofrece el INPEC son de formación, orientación, complementación, capacitación, actualización y de especialización. A su vez, los cursos de formación son los que preparan a los aspirantes a ingresar a cargos en el área penitenciaria y carcelaria, que tienen como objetivo formar al aspirante en cuanto al correcto desempeño de las funciones del cargo.

En efecto el decreto Ley No. 407 de 1.994 señala que el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC organizará cursos de formación para ingresar a la carrera, debiendo referirse a las funciones propias de los empleos o a los servidores técnicos a cargo de los organismos motivo por el cual se encuentra la justificación de la elaboración previa de los perfiles de cargo.

Estos cursos se llevan a cabo en la Escuela de formación del INPEC en su sede central o en las Regionales. El curso de formación es de obligatorio cumplimiento para los aspirantes o empleados que ejerzan funciones de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional.

Edad mínima de los aspirantes a pertenecer a la carrera penitenciaria del instituto nacional penitenciario y carcelario INPEC.

El Decreto Ley 407 de 1.994, establece en el TITULO III, artículo 119, los requisitos para el ingreso al SERVICIO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA, y en su numeral 2 señala:

“Tener más de dieciocho años y menos de veinticinco de edad, al momento de su nombramiento.” Ver sentencia C-811/14 (Bogotá D.C., 5 de noviembre de 2.014) M.P. Mauricio González Cuervo, exigencia de acreditar edad requerida para ingresar a cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional al momento del nombramiento-Derecho fundamental a acceder al desempeño de cargos y funciones públicas, no se vulnera por la existencia de una edad límite, sino por la fijación de un momento o hito en el cual se verifica este requisito. En efecto, una

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 68 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

circunstancia es el acto del nombramiento en la carrera penitenciaria y otro es el ingreso a la Escuela Penitenciaria. Pero el artículo 121 del mismo Decreto, establece los requisitos para el ingreso como alumno a la Escuela Nacional Penitenciaria, para lo cual señala “...**INGRESO COMO ALUMNO.** Reunidos los requisitos señalados en los numerales 1 al 10 del artículo No. 119, el aspirante seleccionado, ingresará a la Escuela Penitenciaria Nacional (hoy escuela de formación del INPEC), en calidad de alumno y se someterá al régimen interno de este Instituto.”

De acuerdo con las reglas generales de interpretación de la ley, la norma posterior es de aplicación preferente por encima de la inferior, y al ser el artículo 121 posterior al 119, y por tratarse además de una circunstancia específica como la de establecer los requisitos de ingreso a la Escuela de formación, se deduce sin duda alguna, que para el ingreso al curso de formación ofrecido por la Escuela de Formación, el aspirante debe tener más de 18 años y menos de 25, observando la jurisprudencia anotada anteriormente como quedó registrada.

De acuerdo con lo anterior se tiene como conclusión que tanto para el ingreso al curso de formación de la Escuela de formación, como para posesionarse en el cargo de Dragoneante en periodo de prueba de un (1) año, la persona debe tener como mínimo 18 años y un día de edad, con lo cual queda clarificada legal y jurisprudencialmente, cualquier duda al respecto.

5.9.3 CATEGORÍA DE DRAGONEANTES

Dragoneantes y Distinguidos: A los cincuenta (50) años. Ahora bien, hay que tener en cuenta que de acuerdo con el párrafo 1° del mencionado artículo, las edades máximas anteriormente descritas se aplicarán a partir del año 1.996 en adelante.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 69 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Por su parte el artículo 148 del decreto ley No. 407 de 1.994, establece los requisitos de ingreso al curso de ascenso, señalando que el aspirante a curso de ascenso deberá acreditar el tiempo determinado en la reglamentación respectiva, no haber sido sancionado por comisión de faltas graves o gravísimas en los últimos tres (3) años, señaladas en el régimen disciplinario y haber aprobado la respectiva selección para adelantar el curso. Igualmente, la ley establece en el artículo 143 que el aspirante debe cumplir con los requisitos de idoneidad y de aptitud psicofísica necesarios.

En todo caso la jurisprudencia ha dejado estipulado, verbi gracia la sentencia C-099/07: *“LIBERTAD DE CONFIGURACION LEGISLATIVA EN ACCESO A LA FUNCION PUBLICA - Límites en regulación de requisitos y condiciones: la Corporación ha hecho particular énfasis en que la posibilidad de regular los requisitos de acceso, promoción y remoción de los servidores en los cargos públicos, tiene como presupuesto el respeto de los derechos, principios y valores reconocidos en la Constitución y el ejercicio razonable y proporcionado de la potestad de configuración normativa reconocida por el Constituyente al legislador y en este sentido éste no puede establecer exigencias que hagan nugatorio el derecho de participación de los ciudadanos en el ejercicio de la función pública en condiciones de igualdad o que afecten el núcleo esencial de otros derechos fundamentales de las personas.”*

Teniendo en cuenta lo anterior, se establece que para determinar la edad máxima del aspirante al ascenso se debe tener en cuenta lo establecido en el artículo 64 del Decreto Ley No. 407 de 1.994, en virtud a que si el aspirante sobrepasa la edad señalada en este artículo para el ejercicio del cargo en cada grado establecido, lo que procede es su retiro forzoso y no el ascenso; al respecto hay que señalar la actualidad en materia jurisprudencial y que resulta de obligatorio cumplimiento v.gr. la Sentencia C-563/97: *“PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN ACCESO A CARGOS PUBLICOS: La consagración legal de una edad de retiro forzoso del servicio público afecta el derecho al trabajo, pues el servidor público no puede seguir desempeñándose en*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 70 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

su cargo. No obstante, si la fijación responde a criterios objetivos y razonables, debe afirmarse que, en principio, resulta proporcional a los fines constitucionales cuyo logro se persigue.

La posibilidad de retirar a un servidor público de su empleo, una vez ha alcanzado una determinada edad fijada en la ley, es un instrumento de que disponen el legislador y la administración para lograr el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos públicos y el derecho al trabajo de los ciudadanos que aspiran a desempeñarse como trabajadores al servicio del Estado. DERECHO AL TRABAJO-Edad de retiro forzoso: La fijación legal de la edad de 65 años como razón suficiente para el retiro forzoso de cargos públicos sometidos al régimen de carrera administrativa, no vulnera el derecho fundamental al mínimo vital. En efecto, la restricción impuesta a los servidores públicos que cumplen la edad de retiro forzoso es compensada por el derecho que adquieren al disfrute de la respectiva pensión de jubilación y a las garantías y prestaciones que se derivan de la especial protección y asistencia que el Estado está obligado a dispensar a las personas de la tercera edad.”

5.9.4 CONVOCATORIA AL CONCURSO Y CURSO

El Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, es quien autoriza la apertura de la convocatoria al concurso o curso y en coordinación con la CNSC, formalizaran lo pertinente según lo preceptuado en la norma sustantiva. Para ello, la convocatoria debe contar con un soporte jurídico que justifique su apertura, así como el acto administrativo expresando la necesidad del servicio y los estudios o consideraciones que hagan necesaria la apertura de la convocatoria.

Los soportes técnicos, informes, y demás documentos que acompañan la apertura al concurso y que respaldan la validez jurídica y la legalidad del acto administrativo de apertura de la

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 71 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

convocatoria, son verdaderas normas reguladoras de todo el concurso y curso, en la medida en que obligan tanto al Instituto, como a los participantes en ella.

Por esta razón, la ley establece que no podrán cambiarse las bases y fundamentos iniciales de la convocatoria una vez iniciada la inscripción de aspirantes salvo que se trate de aspectos como el del sitio y/o la fecha de recepción de inscripciones o la fecha o el lugar en que se llevará a cabo la aplicación de pruebas, casos en los cuales debe darse aviso oportuno a los interesados.

Por mandato legal, igualmente la convocatoria se hará con no menos de quince (15) días de anticipación a la fecha señalada para la realización del concurso. Igualmente, la convocatoria a los cursos o concursos debe ser divulgada por diferentes medios de comunicación masiva y en lugar visible de la entidad y de concurrencia pública, con cinco (5) días de anticipación a la fecha de iniciación a la inscripción de los aspirantes. Así ha quedado establecido por la sentencia SU-913/09 M.P. Dr. JUAN CARLOS HENAO PÉREZ. *DERECHO A LA IGUALDAD EN MATERIA DE CARRERA-Vulneración cuando se otorga trato preferente y probablemente injustificado a quien se elige sin merecerlo y trato peyorativo a quien es rechazado no obstante el mérito demostrado.*

En los términos de la sentencia C-040 de 1995. las etapas que, en general, se deben surtir para el acceso a cualquier cargo de carrera son: (i) *La convocatoria: Fase en la cual se consagran las bases del concurso, es decir, todos aquellos factores que habrán de evaluarse, así como los criterios de ponderación, aspectos que aseguran el acceso en igualdad de oportunidades al aspirante;* (ii) *Reclutamiento: En esta etapa se determina quiénes de las personas inscritas en el concurso cumplen con las condiciones objetivas mínimas señaladas en la convocatoria para acceder a las pruebas de aptitud y conocimiento.*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 72 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Por ejemplo, edad, nacionalidad, títulos, profesión, antecedentes penales y disciplinarios, experiencia, etc.; (iii) Aplicación de pruebas e instrumentos de selección: a través de estas pruebas se establece la capacidad profesional o técnica del aspirante, así como su idoneidad respecto de las calidades exigidas para desempeñar con eficiencia la función pública. No sólo comprende la evaluación intelectual, sino de aptitud e idoneidad moral, social y física. Y (iv) elaboración de lista de elegibles: En esta etapa se incluye en lista a los participantes que aprobaron el concurso y que fueron seleccionados en estricto orden de mérito de acuerdo con el puntaje obtenido.

5.9.5 ASPIRANTES ADMITIDOS

De acuerdo con lo normado en el Decreto Ley No. 407 de 1.994, la inscripción para los concursos y cursos dentro de la carrera penitenciaria será realizada en las Direcciones Regionales del Instituto. Con base en el resultado de las inscripciones y previo el cumplimiento de las condiciones establecidas en el aviso de convocatoria, por medio del cual se verifica el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos legales o técnicos exigidos a los aspirantes, se elaborarán y harán conocer las listas de los aspirantes admitidos y/o rechazados, indicando en este último caso los motivos de rechazo, que no pueden ser diferentes a los de la carencia de los requisitos señalados y exigidos en la convocatoria y que se reitera, se soportan en estudios técnicos, documentos, normas o reglamentos. Concomitante con la jurisprudencia actual v.gr. la sentencia T-588/08: “... No se vulnera ningún derecho fundamental en el procedimiento para la publicación de resultados del concurso.

El procedimiento adelantado tanto por el ICFES como por la CNSC para la publicación de los resultados ajustados a los términos de las normas reguladoras del concurso, no vulnera ningún derecho fundamental de los demandantes, en cuanto (i) era deber de la entidad adoptar los correctivos para dar estricto cumplimiento a las normas reguladoras del concurso; (ii) no pueden los

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 73 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

demandantes alegar la existencia de un derecho a su favor a partir de un error de la administración; (iii) no se cumplen los fines del concurso puesto que los aspirantes no demostraron el mérito para llenar las vacantes al no haber superado la totalidad de las pruebas y (iv) los peticionarios fueron suficientemente informados a través de diferentes medios de comunicación sobre los ajustes que se efectuaron y además gozaron de la posibilidad de interponer las reclamaciones frente a los motivos de inconformidad.”

5.9.6 APLICACIÓN DE PRUEBAS

Una vez conformada la lista de aspirantes admitidos, se lleva a cabo la práctica de las pruebas o de instrumentos de selección requeridos según el caso para cada cargo, los cuales han sido previamente definidos por la entidad en los perfiles de cargo.

Las pruebas tienen como finalidad cumplir con los principios constitucionales de la carrera administrativa que busca incorporar el mejor potencial humano para el cumplimiento de las funciones públicas de las entidades del Estado. De esta forma las pruebas buscan apreciar la capacidad, idoneidad, potencialidades del aspirante y establecer una clasificación de los mismos respecto de las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo.

De esta forma y de acuerdo con la ley en todo concurso convocado por el Instituto, se requiere la aplicación, como mínimo de dos pruebas o instrumentos de selección. Las pruebas tendrán un carácter reservado y solo serán de conocimiento de los empleados responsables del proceso de selección.

5.9.7 LISTA DE ELEGIBLES

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 74 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Una vez llevado a cabo el curso de formación exigido y con base en sus resultados, el Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, elaborará la lista de elegibles con los aspirantes aprobados en riguroso orden de méritos.

Dicha lista tendrá una vigencia de un (1) año, para los empleos objeto del concurso o curso. La provisión del empleo deberá hacerse con una de las personas que se encuentre entre los cinco (5) primeros puestos de la lista de elegibles. Efectuado uno (1) o más nombramientos, los puestos se suplirán con los nombres de las personas que sigan en el orden descendente.

Quienes aprobaren el curso o concurso correspondiente, pero no pudieren ser nombrados inmediatamente por inexistencia de vacantes, quedarán en lista de elegibles por un término hasta de un (1) año; igualmente así lo ha establecido la jurisprudencia en Sentencia SU.961/99. SISTEMA DE CARRERA - Provisión de vacantes atendiendo lista de elegibles y en estricto orden de resultados: *“La Sala Plena de la Corte Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha sostenido, tanto en la provisión de cargos para la carrera administrativa, como en la carrera judicial, que cuando el ente nominador no se atiene al estricto orden descendente en las listas de elegibles, está violando los derechos fundamentales de quienes se encuentran en los primeros lugares de las listas. Con la decisión del ente nominador de no elegir a quien ocupa el primer puesto en la lista de elegibles se están vulnerando sus derechos a la igualdad, trabajo, debido proceso y al acceso a cargos públicos. Por lo tanto, los entes nominadores deben atenerse a lo expresado por la Corte en lo referente al orden de nombramiento de empleados y funcionarios de la Rama Judicial, sin que sea relevante la distinción entre unos y otros para efectos del procedimiento de selección.*

Igualmente, la persona escogida por concurso abierto será nombrada por medio de acto administrativo, en período de prueba por el término de un (1) año, durante el cual serán evaluados sus servicios para apreciar la eficiencia, la adaptación y condiciones personales en el ejercicio de las

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 75 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

funciones propias del cargo. El tiempo de duración del período de prueba se tendrá como de servicio de carrera penitenciaria para todos los efectos legales.

Vencido el período de prueba dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, el empleado deberá ser calificado por el superior competente. Si la calificación no es satisfactoria deberá declararse insubsistente su nombramiento. Cuando durante el año de prueba los servicios del empleado no sean satisfactorios el director del centro de reclusión informará al director regional, quien juntamente con la comisión regional de personal si es del caso, solicitará al Director General del INPEC, su insubsistencia. Esta calificación estará sujeta a la notificación del acto administrativo correspondiente al funcionario y por consiguiente tendrá derecho al agotamiento de los recursos de la vía gubernativa (reposición, o reposición y en subsidio apelación) ante el funcionario calificador y el superior inmediato de éste.

Una vez aprobado el período de prueba por obtener calificación de servicios satisfactoria, el empleado nombrado por concurso o curso adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el escalafón y el empleado ascendido le será actualizado el mismo.

5.9.8 PROMOCIONES Y ASCENSOS

Los empleados escalafonados en carrera penitenciaria tendrán prelación para ser ascendidos a los empleos vacantes de la categoría inmediatamente superior. Todo ascenso deberá producirse mediante curso o concurso, el que debe realizarse para asegurar la igualdad de oportunidades al personal que reúna los requisitos exigidos, en el perfil de cargo y en el correspondiente profesiograma.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 76 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Antes de ser llamado a curso de ascenso, un miembro del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional deberá ser calificado. En caso de no ser satisfactoria la calificación no podrá ser llamado a curso. Igualmente, se tendrá en cuenta, además, la antigüedad, méritos laborales, calificación de servicios, cursos de capacitación o especialización y calidades especiales. En el caso de ascenso del personal de custodia y vigilancia, además del curso deberán reunir los requisitos de tiempo, antecedentes disciplinarios y demás que para el efecto prevea este estatuto. Quién sea ascendido en las condiciones indicadas, continuará en carrera sin necesidad de período de prueba. Los ascensos de oficiales y suboficiales, se harán en los meses de julio y diciembre de cada año.

Los ascensos del personal de oficiales, suboficiales y dragoneantes del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria se conferirán con sujeción al lleno de los siguientes requisitos, de acuerdo con las vacantes existentes:

- o Tener el tiempo mínimo del servicio efectivo establecido para cada grado.
- o Adelantar y aprobar los cursos respectivos.
- o Acreditar aptitud psicofísica certificada por la caja nacional de previsión o su equivalente.
- o Concepto favorable de la junta de carrera penitenciaria.
- o Aprobar la evaluación y calificación de acuerdo con el reglamento.

Los demás requisitos establecidos, ver sentencia C-918/02: *ACTO ADMINISTRATIVO-Motivación: Ha sostenido la Corte que la motivación de los actos administrativos no es nada distinto a la obligación de manifestar los motivos sobre los cuales reposa la validez de una determinada decisión. La motivación es expresión del principio de publicidad que rige el ordenamiento colombiano y es un deber, tal como lo ha establecido esta Corporación, cuando indicó que la motivación “no contradice disposición constitucional alguna y, por el contrario, desarrolla el principio de publicidad,*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 77 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

al consagrar la obligación de expresar los motivos que llevan a una determinada decisión, como elemento esencial para procurar la interdicción de la arbitrariedad de la administración”.

5.10 RESPALDO JURISPRUDENCIAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL AL PROCESO DE SELECCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y DEL INPEC

A nivel constitucional la legalidad y legitimidad frente a la aplicación de las normas jurídicas y técnicas de apoyo en la elaboración de profesiogramas, que buscan proteger a los aspirantes a los cursos de ingreso al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC a la posible exposición a riesgos, o condiciones que tuvieran el potencial de generar enfermedad profesional o exponerlos a condiciones inseguras que pudieran dar lugar a la ocurrencia de accidentes de trabajo e igualmente de que los profesiogramas se apliquen a los procesos de selección del personal de las entidades públicas del Estado colombiano, ha sido objeto de análisis por parte de la Corte Constitucional en diferentes sentencias.

A continuación, se presentan algunas de ellas las cuales se discriminan de acuerdo con la temática específica de que trata su contenido.

5.11 DERECHO A LA IGUALDAD EN PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

La jurisprudencia nacional ha abordado en varias oportunidades la temática y es menester apropiarnos de algunos aportes que configuran la certeza jurídica en la materia de igualdad, es así que en Sentencia C-1175/05: *“DELEGACION DE FUNCIONES ADMINISTRATIVAS- Procedencia/COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-Posibilidad de delegar el conocimiento y decisión de reclamaciones en procesos de selección de personal o ascenso/COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-Entidades a las que puede delegar el conocimiento y decisión de reclamaciones en procesos de selección.*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 78 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

La delegación para el cumplimiento de funciones administrativas se encuentra prevista como mecanismo específicamente autorizado por la Constitución en el artículo 209, inciso primero, razón ésta por la cual se ajusta a la Carta el artículo 2º del Decreto ley 760 de 2005 que aquí se analiza. La delegación para el conocimiento y decisión de las reclamaciones específicas e individuales que se presenten en desarrollo de los procesos de selección de personal que mediante concurso aspire a vincularse a cargos en la administración pública o a ascender dentro de ella, deberá expresarse de manera concreta en el acto de delegación, a fin de evitar equívocos posteriores, sin perjuicio de la posibilidad de reasumir la función delegada por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil"

Ibídem la sentencia T-1266/08, llevando a cabo la lectura del artículo 125 de la Constitución Política, ha justificado los procesos de selección del personal que va a ser parte de la función pública del Estado, como la aplicación de un principio de igualdad, desde la perspectiva justificativa de tratados internacionales de alcance subregional como la Convención Americana de Derechos Humanos tratado internacional ratificado por Colombia señala: *"El artículo 24 de la Convención Americana prohíbe la discriminación de derecho o de hecho, no sólo en cuanto a los derechos consagrados en dicho tratado, sino en lo que respecta a todas las leyes que apruebe el Estado y a su aplicación. Es decir, no se limita a reiterar lo dispuesto en el artículo 1.1 de la misma, respecto de la obligación de los Estados de respetar y garantizar, sin discriminación, los derechos reconocidos en dicho tratado, sino consagra un derecho que también acarrea obligaciones al Estado de respetar y garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la salvaguardia de otros derechos y en toda la legislación interna que apruebe"* (Convención Americana de Derechos Humanos. Suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 79 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5.12 DE REQUISITOS EXIGIDOS A CANDIDATOS A CARGOS PÚBLICOS

En este sentido la Corte Constitucional en sentencia de tutela (*CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Caso Yatama Vs. Nicaragua Sentencia de 23 de junio de 2008*), señala la posibilidad de que se establezcan requisitos a los aspirantes a ciertos cargos públicos siempre y cuando no se establezcan discriminaciones injustificadas a fin de cubrir los cargos, o favorecer intereses particulares. Al respecto la Corte ha precisado: “Respecto al derecho a la igualdad y los criterios de selección de personal para el desempeño de cargos públicos, la Corte Constitucional precisó que: (i) las entidades públicas y privadas al igual que los cuerpos armados pueden exigir requisitos para desempeñar determinadas labores; (ii) los requerimientos que se establezcan para un proceso de selección no deben fijar en forma explícita o implícita discriminaciones o preferencias carentes de justificación y deben ser proporcionales al fin que se busca alcanzar con ellos en armonía con la naturaleza de la respectiva actividad; (iii) las exigencias para el acceso a un cargo público deben ser previamente conocidas por los aspirantes; (vi) la dignidad humana se ofende, cuando a una persona, apta para desempeñar un cargo, se la excluye con base en criterios ajenos a la aptitud y que no inciden en ella” (Corte Constitucional, 2008). En tal sentido la Corte puntualizó en la citada sentencia: “cuando así lo hacen y en consecuencia, rechazan a los aspirantes que no cumplen cualquiera de los requisitos señalados, no violan los derechos de aquéllos si deciden su no aceptación, siempre que los candidatos hayan sido previa y debidamente advertidos acerca de lo que se les exigía, que el proceso de selección se haya adelantado en igualdad de condiciones y que la decisión correspondiente se haya tomado con base en la consideración objetiva en torno al cumplimiento de las reglas aplicables”.

(...) Estimó la Corte que dadas las funciones que deben desempeñar los Dragoneantes en los establecimientos penitenciarios y carcelarios, su ingreso a la carrera exige determinadas “aptitudes físicas que, de acuerdo con lo expresado por la entidad, facilitan el cumplimiento de su misión

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 80 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

institucional (Art. 118, 127 y 134 ibídem)". Para la Corte: "...el requisito por cuyo incumplimiento el actor resultó excluido es razonable y proporcional, pues no existen elementos de juicio para restar validez a las conclusiones de carácter empírico expuestas por la entidad accionada, relacionadas con el impacto positivo en la disciplina de la población carcelaria y las facilidades prácticas para el cumplimiento de los fines de la institución que representa el hecho de que el personal de Custodia cuente con una estatura no inferior al límite establecido..."

En efecto, la entidad accionada ha manifestado que el requisito censurado tiene como fin facilitar a la entidad la conservación de la disciplina de la población carcelaria en los diferentes procedimientos inherentes al ejercicio de sus competencias, lo cual a su vez, asegura, favorece la seguridad de los reclusos, así como de los funcionarios responsables de su custodia. El medio al que se acude, entre otros muchos dirigidos a ese fin, corresponde a un límite de la estatura mínima del personal que aspira a asumir la custodia y vigilancia de la población carcelaria lo cual, dando crédito a las conclusiones que la entidad ha expresado sobre el particular, parece un mecanismo adecuado en tanto: i) no representa una restricción basada en una categoría censurable en sí misma, ii) no tiene un móvil arbitrario o caprichoso y iii) no representa una discriminación de una franja de la población que pueda considerarse débil o marginada".

(...) 6.2.1. La Corte ha precisado que las entidades, tanto estatales como privadas, pueden establecer requisitos de ingreso en un proceso de selección, siempre que sean razonables, no impliquen discriminaciones injustificadas entre las personas y sean proporcionales según las finalidades que con ellos se buscan. Al contrario, es claro que se vulneran los derechos de los participantes, si se realizan los procesos de selección desconociendo los requisitos previamente fijados y publicados, o cuando dichos requerimientos son inconstitucionales en sí mismos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 81 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Ahora bien en casos que ha tenido que soportar decisiones en contra el INPEC y la CNSC, como consecuencia de asuntos ventilados ante las altas Cortes V. Gr. la sentencia T-572/15: *La Sala concluye que la CNSC debió valorar en conjunto los requisitos para determinar si el actor por estar a muy pocas décimas de la masa mínima exigida, podía superar esa condición, permitiéndole continuar con el trámite de acceso a un cargo público, mediante una evaluación de las exigencias previstas en el concurso que permitiera brindarle garantías al interesado en cuanto al goce efectivo del derecho del actor a acceder a cargos públicos.*

Si sobre la exigencia de un requisito recae una duda, el interesado y la entidad tienen el derecho y el deber de buscar una opción alterna, para constatar si se trató de un error y si efectivamente hubo o no una irregularidad. En ese contexto, la entidad no puede desechar el dictamen o la prueba que demuestra que existe un resultado contrario al inicialmente establecido, con base en un examen practicado con muy pocos días de diferencia. La accionada debió atender adecuadamente la reclamación mediante el procedimiento más viable y no basarse solo en la prueba inicial para señalar como “No Apta” la aspirante, no obstante haberse advertido la posible inexactitud de la prueba practicada. Al respecto se deja en conocimiento para que en la eventualidad de estar frente a un caso similar se pondere la situación particular y de acuerdo con el profesional que tenga a su cargo emir los resultados acceda a lo fallado por el alto tribunal constitucional, en la ratio decidendi “razón para decidir” o “razón suficiente”.

5.13 PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL INPEC

Por otra parte, y través de varias sentencias (Corte Constitucional, sentencias C-793 de 2002 y C-1174 de 2.005), la Corte Constitucional ha venido aclarando el concepto y los elementos del empleo público a la luz de la Constitución. El empleo público como fundamento básico de la estructura de la función pública es entendido como el conjunto de funciones tareas y

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 82 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado, lo cual justifica y respalda ampliamente la realización de profesiogramas.

En cuanto a los procesos de selección de personal en el INPEC, también la Corte (Corte Constitucional, sentencia T-1098/04 Magistrado Ponente: Dr. ALVARO TAFUR GALVIS Bogotá, D.C., cuatro (4) de noviembre de dos mil cuatro, 2004) ha señalado: *“En relación con la convocatoria al concurso para proveer cargos en el INPEC o cupos en alguno de los cursos de la carrera penitenciaria, el artículo No. 90 del Decreto Ley No. 407 de 1994 dispone que se trata de una competencia exclusiva del Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, por cuyas características se observa que no tiene por objeto el de crear una situación jurídica para nadie en particular, sino el de trazar en forma general las condiciones en que se llevaría a cabo el proceso de selección, así como los requisitos que deben satisfacer todos los aspirantes en consideración de los fines de interés público que se pretenda satisfacer.*

En estas condiciones, para la Sala resulta claro que el requisito controvertido por el actor está vertido en un acto administrativo de carácter general, impersonal y abstracto, en el cual se plasma la voluntad de la administración que, para el caso sometido a examen, corresponde a la de llevar a cabo un proceso de selección. Así mismo, se tiene que esta decisión se expresa con fundamento en una competencia legal asignada al director de la institución y todas las características descritas le otorgan a su vez la vocación de producir plenos efectos jurídicos, al tiempo que la ampara con la presunción de legalidad de que gozan este tipo de actos.”

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 83 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5.14 LA CARRERA PENITENCIARIA Y CARCELARIA EN EL INPEC

(Corte Constitucional, sentencia T-120/07 Magistrado Ponente: Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA Bogotá, D.C. veintidós (22) de febrero de dos mil siete (2.007). También dentro de la interpretación de la Constitución y los artículos referidos a la función pública, en cuanto a la carrera penitenciaria y carcelaria, ha señalado:

(...) La Carrera Penitenciaria y Carcelaria. La Corte ha señalado de manera reiterada, que el artículo No. 125 Superior, establece el sistema de carrera administrativa como un verdadero principio constitucional que orienta el desarrollo de instrumentos *“para asegurar sobre la base del mérito laboral, académico y profesional, la igualdad de oportunidades y el desempeño eficiente y honesto de las funciones públicas -el ingreso, la permanencia, la promoción y el retiro en los diferentes empleos del Estado.”* De conformidad con lo previsto en este artículo, los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera excepto los de elección popular los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley, lo cual quiere decir que por regla general salvo las excepciones señaladas el acceso a los cargos públicos se hace previo el cumplimiento de los requisitos y las condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

Ahora bien, de acuerdo con el contenido del artículo 130 Constitución Política, el cual le asigna a la Comisión Nacional del Servicio Civil la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos -salvo de las que tienen carácter especial la jurisprudencia ha dejado establecido que bajo el actual esquema constitucional coexisten tres categorías de sistemas de carrera administrativa: la carrera general, regulada actualmente por la Ley No. 909 de 2.004 y las carreras de naturaleza especial.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 84 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

En relación con los regímenes especiales ha destacado que éstos tienen origen constitucional en el sentido de que existe un mandato expreso del constituyente para que ciertas entidades del Estado se organicen en un sistema de carrera distinto al general y también tienen origen legal en la medida que es el legislador ordinario o extraordinario, quien toma la decisión de crearlos a través de leyes o decretos con fuerza de ley.

5.15 OBLIGATORIEDAD DEL CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

El estado colombiano a través de su Ministerio de trabajo desde el año 2015 mediante el decreto 1072 desarrollo las condiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que se deben observar por parte de los empleadores a fin de garantizar el sistema de seguridad social y en espacial de riesgos laborales de los asociados.

Es por ello que mediante el artículo 2.2.4.6.1. y subsiguientes impuso la obligatoriedad de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), por todos los empleadores públicos y privados entre otros; consiste este sistema en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, teniendo entre otros como pilar principal y obligación del empleador la prevención y promoción de riesgos laborales desarrollando acciones de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

“DECRETO 1072 de 2015: ARTÍCULO 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 85 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

“ARTÍCULO 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).(...)

ARTÍCULO 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 86 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones: (...) Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente”. (subraya fuera de texto original)

Dentro de las actividades de promoción y prevención en cabeza del empleador encontramos los exámenes preocupacionales tal como lo establecen las resoluciones 1016 de 1989 y 2346 de 2007; las cuales citan:

Resolución No. 1016 de 1989: ARTÍCULO DÉCIMO. - Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

Las principales actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo son:

*1. **Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión**, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores. (negritas fueras de texto original) (...)*

*Resolución 2463 de 2007: ARTÍCULO 4o. **EVALUACIONES MÉDICAS PREOCUPACIONALES O DE PREINGRESO**. Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 87 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas preocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor.

En el caso de que se realice la contratación correspondiente, el empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado resultante de la evaluación médica preocupacional.

PARÁGRAFO. El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor”.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 88 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5.16 PRÁCTICA DE EXÁMENES PRE-OCUPACIONALES Y APTITUDINALES

En reiteradas oportunidades la Corte Constitucional, le da un respaldo jurídico a la obligación que tiene el empleador de realizar exámenes preocupacionales o de pre ingreso en cuanto a su legitimidad, de la siguiente forma: “...Estos exámenes pre ocupacionales le permiten al empleador conocer con antelación al nombramiento, las condiciones físicas del futuro trabajador para verificar que efectivamente cuente con las aptitudes físicas para desempeñar el cargo a proveer, sin detrimento de su salud o integridad física y en beneficio de la empresa. Con la realización de este tipo de exámenes se previenen enfermedades e incapacidades; se disminuyen los accidentes de trabajo y se evita la rotación de personal ocasionados por las condiciones especiales de ciertos puestos de trabajo. Establecidos con el principal propósito de proteger la salud y la integridad física de los trabajadores, los manuales de salud industrial, los exámenes pre - ocupacionales y las demás medidas que tomen las empresas como parte de sus programas en salud ocupacional, no desconocen el ordenamiento Superior”. (CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-849/04 Magistrado Ponente: Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL Bogotá, D.C. 2 de septiembre, 2004).

“El establecimiento de normas internas para la prevención y protección de riesgos laborales y la exigencia de condiciones especiales para al ejercicio de ciertas actividades, no resultan discriminatorias en cuanto se encuentren razonable y objetivamente fundamentadas. En esta medida, sólo aquellas medidas adoptadas con sujeción a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad en relación con las condiciones ambientales del lugar de trabajo, las actividades a desarrollarse y los accidentes y enfermedades profesionales a los que efectivamente se encuentran expuestos los trabajadores, gozan de protección constitucional.”

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 89 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

(...) Según el artículo 10 de la mencionada Resolución, los programas que se desarrollen en esta importante área: *“tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolos en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico-fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.”* Como parte del sub-programa de Medicina Preventiva y del Trabajo, las empresas deben adelantar *“exámenes médicos, clínicos y para clínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periodos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores.”*

En el mismo sentido, el artículo 1º de la Resolución No. 6398 de 1.991 “por la cual se establecen procedimientos en materia de salud ocupacional” ordena que: *“Los empleadores afiliados o no a los sistemas de provisión y seguridad social, deberán ordenar la práctica de exámenes médicos pre ocupacionales o de admisión a todos sus trabajadores, de acuerdo con las disposiciones vigentes (CST artículo No. 348 y Resolución No. 1016 de 1.989), con el objeto de determinar la aptitud física y mental del trabajador para el oficio que vaya a desempeñar y las condiciones ambientales en que vaya a ejecutarlo.”*

Ahora bien, para la real efectividad de estos programas de salud ocupacional que se desarrollan en beneficio de los derechos del trabajador estos deben ser creados conforme a las necesidades y condiciones específicas de los puestos laborales de cada empresa, prestando especial atención a aquellas actividades de alto riesgo que se desarrollan en condiciones ambientales particulares o que manejan sustancias peligrosas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 90 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

La Ley No. 9ª de 1.979, al tenor literal y concordado con el desarrollo jurisprudencial, ha prescrito lo siguiente: *“Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones”, en su Artículo No. 80, “establece normas tendientes a:*

- o *Prevenir todo daño para la salud de las personas derivado de las condiciones de trabajo.*
- o *Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.*
- o *Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo; (...)*”
(Corte Constitucional, sentencia T- 393/99).

La necesidad de establecer los análisis ocupacionales, tal como lo exigen los requerimientos de la función pública dentro de los cuales se encuentra el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y de las competencias y aptitudes del personal a ser seleccionado, previa la práctica de exámenes clínicos y para clínicos, físicos y psicológicos pre ocupacionales, dando aplicación a la normatividad de salud ocupacional y de la función pública y de los cuales la Corte Constitucional no ha sido tampoco ajena a esta interpretación: *“13. A juicio de la Corte, el asunto sub-lite pone de presente, de manera muy clara, la necesidad de que los exámenes de aptitud sicofísica y en particular, el primero de ellos, sean realizados, en la medida de lo posible, conforme a unos parámetros técnicos que permitan detectar dolencias que, en razón de las actividades propias del servicio militar, puedan agravarse hasta el punto de hacer peligrar la integridad de los derechos a la vida, la integridad física y a la salud de los ciudadanos que deben prestar el servicio militar obligatorio”. (Resolución No. 2346 de 2007).*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 91 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Las anteriores precisiones no sólo persiguen la protección de los derechos antes anotados sino, también, la indemnidad de los recursos públicos destinados a la atención sanitaria del personal adscrito a las fuerzas armadas, los cuales pueden ser preservados de mejor manera si se toman las precauciones necesarias para que la responsabilidad económica del Estado no resulte comprometida por hechos que se hubieran podido evitar de haberse practicado correctamente los exámenes de aptitud sicofísica.”

De acuerdo con lo establecido en la resolución No. 2346 de 2.007, estos exámenes ocupacionales y pre ocupacionales, deben hacer parte de la historia clínica ocupacional y deben ser sometidos a reserva. Con respecto a la confidencialidad de la historia clínica, en 2005 la Corte Constitucional, se pronunció en el siguiente sentido: *“En el historial laboral de un empleado se encuentra registrada toda la información, positiva o negativa, relacionada con su hoja de vida, desempeño en el ejercicio de funciones tales como reconocimientos, llamados de atención, suspensiones. Así mismo, la historia laboral contiene la información referente al tiempo laborado, las cotizaciones a la seguridad social, los periodos de vacaciones disfrutados o pendientes, el registro de sus cesantías, nombramientos, ascensos, traslados, retiros, incapacidades, comisiones de trabajo, entre otros datos indispensables para el goce de las prestaciones laborales que nuestro ordenamiento concede al trabajador.*

Por lo anterior, resulta necesario para la realización efectiva de todas las garantías otorgados por el legislador a los trabajadores, que su historial laboral contenga información, cierta, precisa y fidedigna, por lo tanto, surge la prerrogativa del empleado de solicitar a su patrono, en ejercicio de su derecho fundamental de habeas data y de petición, la corrección de incongruencias en el contenido del mismo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 92 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Lo anterior, además, considerando la especial protección que otorga nuestra Carta a la información contenida en estas bases de datos constituye la referencia para determinar ciertos derechos concedidos por el legislador a los trabajadores. Por ejemplo, dicho datos determinarían el monto de la liquidación a la que tiene derecho el trabajador al momento de finalizar su contrato laboral, o el monto de la indemnización por despido sin justa causa en el caso de presentarse y (ii) ciertos errores contenidos en la historia laboral de un trabajador, podrían desconocer otros derechos fundamentales reconocidos por la Carta. Así, en el caso en que se registre equívocamente un llamado de atención en la hoja de vida del trabajador y no se proceda a su corrección, podría vulnerarse su derecho al buen nombre.

En este punto, la Sala resalta que, específicamente en materia de información laboral, la información debe ser precisa, clara, detallada, comprensible y oportuna, a fin de que, de un lado, el trabajador pueda reclamar los derechos que le asisten, y, del otro, se protejan en su integridad los demás derechos fundamentales de los que son titulares.”

5.17 IMPORTANCIA DE LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN ESTABLECIDAS EN LOS PERFILES DE CARGO DURANTE LA FASE DE PERIODO DE PRUEBA Y DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO POR PARTE DEL SERVIDOR PÚBLICO EN CARRERA PENITENCIARIA

El artículo 5° del decreto No. 4500 del 5 de diciembre de 2.005. Por el cual se reglamenta el artículo 24 de la Ley No. 443 de 1.998 y la Ley No. 909 de 2.004), reglamentaria de la ley No. 909 de 2.004 que a su vez señala los criterios de selección de los servidores públicos del Estado, establece que las pruebas de aptitud para todos los agentes Estatales, estarán dirigidas a apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes al cargo, de acuerdo con los requerimientos establecidos previamente por la entidad, para de esa manera poder establecer una clasificación objetiva de los aspirantes respecto de sus competencias para desempeñar con eficiencia las funciones y las responsabilidades del cargo. Igualmente, como se ha señalado en el presente texto,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 93 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

la realización de pruebas dentro de los procesos de selección del personal del cuerpo de custodia y vigilancia del Instituto Nacional Penitenciario INPEC son obligatorias.

Lo anterior resulta concordante con el artículo 12 del decreto No. 1227 de 2.005 y con lo establecido en el decreto Ley No. 407 de 1.994, en los cuales se establece que el proceso de selección o concurso comprende las etapas de convocatoria, reclutamiento, la aplicación de pruebas, la conformación de las listas de elegibles y el período de prueba.

A su vez, el artículo 23 del mencionado decreto No. 1227, siguiendo los lineamientos del decreto Ley No. 407 de 1.994, señala que las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes, respecto de las competencias requeridas para desempeñar con “eficiencia” las funciones y las responsabilidades de un cargo. La valoración de estos factores se hará mediante pruebas orales, escritas, de ejecución, análisis de antecedentes, entrevistas, evaluación final de cursos efectuados dentro del proceso de selección y otros medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad con parámetros de calificación previamente determinados.

Dentro de esos criterios, indudablemente, serán de vital importancia los estudios técnicos, como el presente, por medio de los cuales se respalden y justifiquen la realización de las pruebas, tal como ya se reseñó dentro del presente capítulo del trabajo. En los concursos se aplicarán mínimo dos pruebas, una de las cuales será escrita o de ejecución, dependiendo de la naturaleza de las funciones de los empleos a proveer.

Por otra parte, la realización de los exámenes médicos de ingreso y los periódicos; junto con la práctica de pruebas de aptitud, no solo se limitan a la función de servir de parámetro de evaluación de selección e ingreso del personal, sino que, sus efectos se prolongan hacia el futuro,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 94 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

incluso a la etapa de ejecución del cargo, ya que el perfil del cargo y sus requisitos se mantienen y aplican también a los procesos de ascenso en la carrera penitenciaria durante la etapa de prestación del servicio público, e igualmente sirven de referente y de criterio de evaluación cuando la entidad quiere hacer efectiva la facultad legal del retiro por lo que se ha denominado inconveniencia institucional.

En sentencia C-1262/05 MP. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto, indicó: *“procesos de selección en sistema específico de carrera administrativa Prohibición de privilegiar a quienes están inscritos en carrera. Con la estipulación de sistemas específicos de carrera no se autorizan procesos de selección y acceso en condiciones desiguales. Esto por cuanto, en primer lugar, la especificidad en la regulación de los Sistemas Específicos de Carrera se refiere – según el mismo texto del artículo 4º de la Ley 909 de 2004 - a que dicha regulación debe estar consagrada en leyes diferentes a las que regulan la función pública y no a que se puedan modificar las condiciones de igualdad de los sistemas de concursos.*

En segundo lugar, porque si lo que sustenta una regulación especial para el ingreso a la carrera son las actividades particulares de la entidad, esta especialidad o especificidad se debe reflejar, por ejemplo, en el tipo de pruebas y en su evaluación. Pero, no en privilegiar a quienes están inscritos en la carrera, pues esto supondría que los únicos que pueden manejar con solvencia las actividades propias de las entidades en las que se aplica el sistema específico de carrera, son quienes están vinculadas a éstas. Lo cual es irrazonable al menos por dos razones.

La primera porque resulta un juicio a priori sobre las capacidades de las personas externas a la entidad, cuyo fundamento único es ese precisamente: que son externas a la entidad. Lo que no justifica en definitiva un trato distinto ni para discriminar ni para dar una prerrogativa previa. Y la segunda porque la razón de ser del concurso es justamente determinar la solvencia de los distintos

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 95 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

aspirantes frente a unas actividades y unos temas y establecer cuál es el mejor. Luego carece de sentido pretender determinar, antes de la realización del concurso, que unos u otros aspirantes son más aptos para desempeñar las funciones requeridas que otros, por específicas o técnicas que éstas resulten”.

“Sistema específico de carrera administrativa - administración y vigilancia por la comisión nacional del servicio civil - control de constitucionalidad de sistemas de concursos de la carrera administrativa - Elementos mínimos para establecer conformidad con la Constitución. La línea jurisprudencial que acaba de describir la Sala dispone para el juez constitucional la obligación de analizar la constitucionalidad de las regulaciones legales de los sistemas de concursos para proveer los cargos de carrera administrativa en las entidades públicas a partir de elementos mínimos, que a manera de test le permiten establecer la conformidad o inconformidad de dichas regulaciones a la luz de la Constitución.

Así pues, los presupuestos normativos de los sistemas de concursos de la carrera administrativa estarán acordes con la Constitución: (i) si no se establece una distinción que disponga una regulación para el ascenso en la carrera y otra más restrictiva para el ingreso a la misma; (ii) si no se derivan de las normas que regulan la carrera, condiciones de desigualdad que impidan la determinación objetiva del mérito de cada concursante; (iii) si no se incluyen ítems de evaluación cuya aplicación proceda sólo para algunos concursantes y no para todos; (iv) si no se disponen criterios de selección que evalúen la idoneidad frente a ciertas actividades específicas o técnicas, en condiciones desiguales entre los aspirantes vinculados a la entidad y los no vinculados; y (v) si no se remite la regulación de cuestiones propias de la administración de la carrera al Ejecutivo, salvo lo correspondiente a la potestad reglamentaria general. Una regulación normativa que genere una situación contraria a cualquiera de los supuestos anteriores es sin duda inconstitucional.”

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 96 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5.18 RETIRO FACULTATIVO POR CAUSAS DE INCONVENIENCIA INSTITUCIONAL

El retiro “facultativo por causa de inconveniencia institucional, puede justificarse por algunas de las causales establecidas en los artículos 49, 50, 57, 58, 65 y 81 del decreto Ley No. 407 de 1.994, y que se relacionan directamente con el contenido y la realización de las pruebas de aptitud, idoneidad y clínicas ocupacionales en desarrollo de la implementación de los programas de salud ocupacional.

En efecto, el artículo 49 del decreto Ley No. 407 de 1.994, establece como “causales de retiro” del servicio para los empleados del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, las siguientes:

- o Declaración de insubsistencia del nombramiento.
- o Renuncia regularmente aceptada. Supresión del empleo.
- o Retiro con derecho a pensión.
- o Por invalidez absoluta. Incapacidad profesión.
- o Destitución.
- o Edad de retiro forzoso.
- o Abandono del cargo.
- o Orden o decisión judicial.
- o Muerte.
- o Sobrepasar la edad máxima para cada grado.
- o Retiro del servicio de un miembro del Cuerpo de Custodia y Vigilancia por voluntad del Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, previo concepto de la Junta de Carrera Penitenciaria.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 97 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Este último literal del artículo 49 del Decreto Ley No. 407 de 1.994, referido en forma específica al retiro por inconveniencia institucional, ha sido reconocido como una facultad discrecional que tiene el director del INPEC, pero que no es absoluta, exorbitante, ni mucho menos puede ser usada en forma abiertamente arbitraria. Sentencia No. C-565/95 MP. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa. Empleados del instituto nacional penitenciario y carcelario-retiro del servicio/derecho de defensa ante junta de carrera penitenciaria: *“Las normas se refieren a la facultad del Director General del INPEC de retirar por su voluntad a un miembro del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, previo concepto de la Junta de Carrera Penitenciaria. Considera, por ende, la Corte que al existir identidad material entre el artículo 49 literal m) y el artículo 65 del Decreto Ley No. 407 de 1994, los argumentos que motivaron la decisión de la Sentencia C-108/95, también son valederos para el caso sub lite, por lo cual habrá de declararse la EXEQUIBILIDAD de la norma acusada, bajo el entendido de que se oiga al empleado en ejercicio de su derecho de defensa ante la Junta de Carrera Penitenciaria”*.

De esta forma, mediante la facultad discrecional, el director general el INPEC, se puede retirar del servicio a uno o varios miembros del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC, previo concepto de la junta de carrera penitenciaria, en cualquier tiempo, cuando las circunstancias hagan que el ejercicio del cargo de parte de aquellos empleados es ‘inconveniente’ para el servicio.” (Corte constitucional. sentencia T-327/07. referencia: expediente T-1477900. Magistrada Ponente: Dra. Clara Inés Vargas Hernández, 2007).

Esta “inconveniencia” para el servicio, puede a su vez estar justificada en las circunstancias señaladas en los artículos 57, 58 y 65 del decreto Ley No. 407 de 1.994. En primer lugar, el artículo 57 ibídem, señala como una causal de retiro la invalidez absoluta del miembro del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC, la cual se registrará por las leyes sobre prestaciones económicas y asistenciales referentes a los servidores públicos, según la reglamentación que expida el Gobierno

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 98 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Nacional y previa calificación de la invalidez absoluta, contrastada con los exámenes médicos ocupacionales de ingreso y periódicos realizados al trabajador.

En segundo lugar, el artículo 58 ídem, establece el retiro por incapacidad profesional de los miembros del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria, en cualquier tiempo y por incapacidad en los siguientes casos:

- o No obtener calificaciones aprobatorias en los cursos establecidos y de acuerdo con las disposiciones que los reglamenten.
- o Cuando la respectiva junta de evaluación y calificación conceptúe bajo rendimiento en el servicio, teniendo en cuenta el perfil del cargo y sus funciones en una evaluación de desempeño.
- o Cuando pierdan la segunda prueba de convocatoria a curso de capacitación de conformidad con la reglamentación que se expida.
- o Cuando en el término de dos (2) años contados a partir de la vigencia del presente decreto, no hayan acreditado título de educación media (bachiller), debidamente reconocido por el Ministerio de Educación Nacional.

Finalmente, el retiro por inconveniencia del servicio se puede también presentar por la facultad discrecional establecida en el artículo 65 del Decreto Ley 407 de 1.994, y que se presenta por “retiro por voluntad del director General”, previo concepto de la junta de carrera penitenciaria y por medio de la cual, los oficiales, suboficiales, dragoneantes y distinguidos del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional, podrán ser retirados del servicio por parte del director general del Instituto, en cualquier tiempo cuando su permanencia se considere inconveniente para la prestación del servicio público de custodia y vigilancia penitenciaria, previo concepto de la junta de carrera penitenciaria.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 99 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

En este sentido la sentencia C-108 de 1995 (Magistrado Ponente: Vladimiro Naranjo Mesa) de la Corte Constitucional declaró la exequibilidad, es decir, encontró ajustado el texto del artículo 65 del decreto Ley No. 407 de 1994 a la Constitución Nacional, indicando, como pauta general de su argumentación que: *“(i) que la falta de idoneidad de los servidores públicos, por cualquiera de las causas que la generen, es un justo motivo para retirar al empleado que no cumple o no puede cumplir eficientemente su función y (ii) que la buena ejecutoria de la función pública, se repite, es de interés general, y el Estado no puede patrocinar la falta de idoneidad en el desempeño de un cargo o empleo público, ni una estabilidad carente de sustento ético y sin proyecciones hacia el fin propio de todo servicio público”*.

De esta forma, la Corte, en la sentencia señalada establece que: *“...se advierte que no se trata de una potestad absoluta para el director del INPEC, ya que cualquier decisión a este respecto debe contar con el previo concepto de la Junta de Carrera Penitenciaria. Con ello se busca el objetivo esencial de que no se desvirtúen los principios de estabilidad que busca amparar la Carrera y que tienen consagración constitucional, a través de decisiones arbitrarias por parte del superior jerárquico. Para que ello sea efectivamente así, es necesario que el empleado cuyo retiro se disponga cuente con un debido proceso y se le permita, por consiguiente, ejercer su derecho de defensa ante la Junta. Por esta razón la exequibilidad de la norma bajo examen estará condicionada a que, llegado el caso, a los funcionarios en ella mencionados se les oiga en descargos por parte de la Junta, de forma tal que su separación del cargo resulte plenamente justificada.”*

Ahora bien, es claro que la Corte ha autorizado la posibilidad de retiro del personal del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria, con base en la facultad otorgada al director del INPEC, cuando hay circunstancias de falta de idoneidad de los servidores públicos, o por cualquiera de las causas que la generen, es decir por causas físicas o psicológicas; o altitudinales, es un justo motivo

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 100 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

para retirar al empleado que no cumple o no puede cumplir eficientemente su función en el respectivo cargo previo concepto de la junta de carrera penitenciaria.

A su vez la junta de carrera penitenciaria y sus funciones se encuentran reguladas por los artículos 81, 82, y 83, del decreto Ley No. 407 de 1.994. El artículo 81 ibídem señala que el personal que preste sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, solo podrá pertenecer a la carrera penitenciaria, previo el cumplimiento de los respectivos requisitos generales y especiales para ello. Por su parte el artículo 82 ídem, establece la integración de la junta de carrera penitenciaria, la cual en efecto está integrada por:

- o El director general del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, o su delegado, quien puede hacer uso de la facultad discrecional de proponer el retiro por inconveniencia institucional.
- o El jefe de la oficina jurídica, que verifica la legalidad de la causal invocada.
- o El jefe de la división de recursos humanos.
- o El jefe de la oficina de control interno, quien actuará como secretario de la junta.
- o El subdirector de la Escuela Penitenciaria Nacional.
- o Un representante del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional, elegido por votación para un periodo de dos (2) años, con su respectivo suplente, por los integrantes de dicho cuerpo.
- o Un representante del personal administrativo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, elegido por votación para un periodo de dos (2) años, con su respectivo suplente, por los integrantes del personal administrativo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 101 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

De esta forma y con la presencia de un representante del cuerpo de custodia y vigilancia, se asegura la imparcialidad de la decisión tomada y que respalda el retiro. A su vez, el artículo 83 ibídem, señala las funciones de la junta de carrera penitenciaria, que son:

- o Administrar y vigilar la carrera penitenciaria, diseñando programas relativos a todos los aspectos a ella inherentes, tales como: evaluación y calificación de servicios, cursos y concursos, promociones y ascensos, estímulos y distinciones.
- o Desarrollar las políticas, formuladas por el consejo directivo tendientes a implementar los planes y programas para el personal de carrera penitenciaria.
- o Difundir y hacer cumplir las disposiciones que regulan la promoción de personal.
- o Elaborar los procedimientos para la aplicación de las disposiciones sobre promoción de personal y administración de carrera en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC.
- o Promover, orientar, coordinar y controlar las actividades sobre promoción de personal y administración de carrera en las categorías respectivas.
- o Vigilar que los nombramientos provisionales no excedan del término legal.
- o Inscribir en carrera a los funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, que hayan cumplido con los requisitos.
- o Emitir concepto al director general del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, sobre el retiro del servicio de un miembro del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional en cualquier tiempo por inconveniencia del mismo en la Institución o por concepto sobre bajo rendimiento en el servicio.
- o Conocer de oficio o a petición de parte, de las irregularidades que se presenten en la realización de los procesos de selección, pudiendo dejarlos sin efecto, total o parcialmente.
- o Excluir de la lista de elegibles a las personas que hubieren incurrido en violación a las leyes o los reglamentos que regulan la administración de personal al servicio del

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 102 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, y proponer la revocatoria de nombramiento u otros actos administrativos, si comprobaren que éstos se efectuaron con violación de las normas que regulan la materia.

Ahora bien, cuando las razones de la inconveniencia institucional implican información reservada como las que se relacionan con la práctica de exámenes médicos, disminución de la capacidad laboral, invalidez, o puntaje de exámenes de suficiencia, pruebas de aptitud, etc., es posible dar a conocer los motivos al funcionario por retirar a fin de que haga efectivo su derecho a un debido proceso y derecho a la defensa.

En efecto, la sentencia C-108 de 1995, de la Corte Constitucional, analizó en primer lugar el contenido de la resolución No. 969 de marzo 9 de 2.000, en la cual el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, reglamentó el desarrollo de la audiencia celebrada ante la junta de carrera penitenciaria y prevé, como garantía a favor del empleado, que dicha instancia: *“informará el contenido de la solicitud del superior para que manifieste lo que estime conveniente al respecto”*.

Enseguida, la Corte se preguntó si la información reservada, manejada por las instancias administrativas del INPEC, como en el caso de la práctica de exámenes médicos, disminución de la capacidad laboral, invalidez, o puntaje de exámenes de suficiencia, o pruebas de aptitud, lograba disminuir la exigencia de la convocatoria de la junta de carrera, o justificar el ocultamiento de las razones de la descalificación por inconveniencia.

La siguiente fue la conclusión a la que llegó la sentencia: *“Para la Corte ha sido claro que cuando el retiro por inconveniencia o la exclusión de un concurso en cargos de carrera se produce como consecuencia de información de carácter reservado, debe entenderse que tal reserva no opera para los directamente interesados. Se trata de una reserva que sólo puede alegarse frente a*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 103 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

terceros". El artículo 2° de la resolución bajo cita dispone: adoptar por el presente acto el procedimiento a seguir para dar aplicación al artículo 65 del decreto Ley No. 407 de 1.994. Una vez recibida la solicitud del retiro del servicio por motivos de inconveniencia, la junta asesora deberá ser convocada a solicitud del presidente, por parte del secretario ad-hoc, con el fin de dar cumplimiento al artículo 65 del decreto Ley No. 407 de 1.994, citando al miembro del cuerpo de custodia y vigilancia requerido.

La comparecencia del funcionario se hará mediante previa comunicación a éste y a su superior para ser escuchado, en donde se señalará día, fecha y lugar para la realización de la junta. Reunida la junta asesora en pleno se dará comienzo a la sesión dejando constancia en acta. Posteriormente se hará comparecer al funcionario requerido quien quedará plenamente identificado en la misma. En caso de no comparecer igualmente se dejará constancia del hecho. Acto seguido se informará del contenido de la solicitud del superior al compareciente para que manifieste lo que estime conveniente al respecto. Cumplido lo anterior se levantará la sesión y se suscribirá el acta por los que en ella intervinieron.

Posteriormente la junta asesora procederá a emitir el concepto respectivo y de inmediato, el presidente de la junta remitirá al señor director general del INPEC, copia del acta de la sesión con la recomendación sobre el retiro o no del servicio por motivos de inconciencia, con el fin de tomar la decisión a que haya lugar. *“En conclusión, sobre la forma como se debe garantizar el debido proceso y el derecho de defensa a funcionarios de carrera afectados cuando se invoca en su contra información reservada, la Corte, atendiendo las particularidades de los diferentes regímenes de carrera, ha señalado que: (i) se debe permitir al afectado conocer y controvertir el informe reservado; (Sentencia C-108 de 1995 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa). (ii) se debe respetar a cabalidad el procedimiento fijado por las normas aplicables; (Sentencia C-368 de 1999. M.P. Eduardo Cifuentes) Muñoz. (iii) la evaluación a la que se somete el funcionario debe ser objetiva, basada en razones*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 104 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

sólidas y explícitas a fin de evitar que meras consideraciones subjetivas generen el retiro del servidor público; (iv) se debe informar al funcionario las razones de la exclusión o del retiro, - que deben ser por demás expresas-, en la medida en que el carácter de información reservada sólo puede alegarse frente a terceros. (Sentencia C-942 de 2003. M.P. Alfredo Beltrán Sierra).

En consecuencia: “desvincular a un funcionario de carrera, bajo argumentos para él desconocidos, secretos o eminentemente subjetivos, se ha considerado apriori una actuación contraria a los derechos constitucionales al debido proceso y a la defensa, a su vez que desconoce los criterios de objetividad que se exigen para la desvinculación de un funcionario de la carrera administrativa” (Sentencia C-1173 de 2005, MP. Manuel José Cepeda Espinosa).

De esta forma, en este tipo de eventos excepcionales como los del retiro por inconveniencia es que nuevamente cobra importancia el estudio que se refiere al diseño de los perfiles de cargo para los aspirantes a ingresar a la carrera penitenciaria o ascender dentro de ella, aplicados al cuerpo de custodia y vigilancia, ya que, el estudio hace parte del soporte que se tiene como referencia para calificar la idoneidad del candidato y la aptitud física y psicológica exigidas para el ejercicio del cargo o el ascenso dentro de la carrera.

Igualmente el estudio aporta un documento de referencia que puede en algún momento sustentar válidamente la decisión de retiro del servicio por inconveniencia institucional por parte de la junta de carrera penitenciaria, siempre y cuando se den las circunstancias que puedan inhabilitar o limitar al candidato o funcionario activo para desempeñar el cargo, de acuerdo a los requerimientos y exigencias contenidas dentro del estudio o sus documentos anexos, y de esa forma evitar posibles arbitrariedades o desproporción que pudiera surgir, ya que, dentro de la motivación del retiro

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 105 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

discrecional se deben relacionar las consideraciones en las cuales se funda la inconveniencia para la institución.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 106 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6. CAPITULO II

COMPONENTE BIOMECANICO

El trabajo continúa siendo una parte esencial en la vida de las personas, no sólo como fuente de ingresos para el sustento de necesidades materiales, sino también como espacio de relación social y crecimiento personal. La prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacional genera en la actualidad una inquietud de relevancia en el mundo, debido al impacto en el desarrollo económico de los países, es su competitividad y particularmente en la calidad de vida de sus pobladores.

Según la Organización Internacional del Trabajo, alrededor de cada 15 segundos un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que equivale a 6300 personas al día; y cada 15 segundos 160 trabajadores tienen un accidente laboral. Anualmente, un estimado de 160 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y ocurren más de 337 millones de accidentes en el trabajo; muchos de estos accidentes resultan en ausentismo laboral. La OIT ha estimado que 4% del producto interno mundial se pierde como consecuencia de las enfermedades profesionales y accidentes laborales. (Manual de Ergonomía y Seguridad. Rueda Ortiz, Maury. Alfaomega, 2013).

Durante la primera guerra mundial se hizo énfasis en determinar las características físicas de los soldados, con el fin de adaptar los equipos de trabajo al hombre. En la segunda guerra, además de tener en cuenta las características físicas, se involucraron las capacidades mentales y sensoriales del individuo. En esta misma época en Estados Unidos se desarrolló el concepto de “Ingeniería Humana”, aplicada con el objeto de obtener una mayor producción y una mejor adaptación del hombre a los nuevos ingenios bélicos. (Sociedad Española de Ergonomía, 2010)

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 107 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

En 1949 el psicólogo británico K.F.H Murrell realiza estudios anatómicos, fisiológicos y aplica la psicología experimental para relacionar el hombre con la situación de trabajo. Un año más tarde define la Ergonomía como “el conjunto de investigaciones científicas de la interacción del hombre y el entorno de trabajo”; por este concepto se le consideró el Padre de la Ergonomía Europea.

La Ingeniería Humana Americana define la Ergonomía como “los esfuerzos que buscan acoplar a los seres humanos con las máquinas, de forma que la combinación sea confortable, segura y más eficiente”. En Europa predominan los estudios fisiológicos y psicológicos, principalmente los de campo, sobre los problemas del hombre en el trabajo. Faverge definió la Ergonomía como “el análisis de procesos industriales centrados en el hombre, que aseguran su adecuado funcionamiento”.

A mediados del siglo XX, Forcadas introduce los conceptos Ergonómicos en Colombia; a partir de este momento se inicia el desarrollo de esta disciplina, particularmente por profesionales de la Ingeniería y el Diseño; en la década de los 70's se involucra más activamente dentro de la Salud Ocupacional, incluyendo la participación de las ciencias. (Sociedad Colombiana de Ergonomía).

La importancia de conocer las principales exigencias y requerimientos físicos de cada cargo e implementar los Profesiogramas y Perfiles Profesiográficos en cada convocatoria ya sea de ingreso o ascenso, le permite al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC prevenir a largo plazo la incidencia de accidentes y/o enfermedades laborales y aprovechar al máximo el desempeño funcional ocupacional de cada trabajador de acuerdo con sus habilidades físicas y mentales en la ejecución de las tareas asignadas dentro de su jornada laboral.

Villena (2007), afirma: es frecuente que, en los departamentos de prevención de riesgos laborales, se reduzca el “riesgo ergonómico” a todo aquello que puede provocar molestias o lesiones

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 108 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

osteoarticulares, trastornos músculo-esqueléticos o daños dorsales. El principal objetivo del ergónomo es anticipar y ayudar a evitar dichos riesgos en los procesos de concepción y transformación; para abordar los más importantes no es necesario saber mucha ergonomía, basta con echar mano de las recomendaciones más elementales para la concepción de los puestos de trabajo, de ciertas normas, de algunas precauciones organizativas y tecnológicas. (p 27)

Para formar en riesgo biomecánico es determinante que el formador sea un gran conocedor del trabajo que realizan las personas objeto de esta formación. Que se les indiquen los puntos críticos de su actividad, cómo ciertas posturas sin esfuerzo pueden ser dañinas, como ciertos esfuerzos que realizan no tienen por qué provocar lesiones.

Es necesario analizar el trabajo antes de formar, para adoptar criterios pedagógicos adaptados, ejemplos reales, conocimientos que directa o indirectamente tienen una fuerte relación con la fisiología de ese trabajo: por ejemplo, es infrecuente que en estas formaciones se aborde la relación entre trabajo muscular, actividad cardiaca y medioambiente térmico de trabajo. (Flores, 2008, p. 16).

Existe una prevención individual del riesgo biomecánico si el trabajador percibe como propio ese riesgo y ese debe ser el objetivo prioritario de los conocimientos transmitidos. Una vez conseguido esto, se puede ayudar al operador a desarrollar estrategias defensivas o preventivas contra dicho riesgo. (Villena, 2007).

6.1 ERGONOMÍA

El término *ergonomía* proviene de las palabras griegas *ergon* (trabajo) y *nomos* (ley o norma); la primera referencia a la ergonomía aparece recogida en el libro del polaco (Wojciech Jastrzebowki, 1857) titulado “*Compendio de Ergonomía o de la ciencia del trabajo basada en verdades tomadas de*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 109 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

la naturaleza". La utilización moderna del término se debe a Murrell y ha sido adoptado oficialmente durante la creación, en julio de 1949, de la primera sociedad de ergonomía, la - Ergonomics Research Society-, fundada por ingenieros, fisiólogos y psicólogos británicos con el fin de "adaptar el trabajo al hombre". (Mondelo, 1994)

La ergonomía estudia los factores que intervienen en la interrelación hombre-artefacto (operario-máquina), afectados por el entorno. El conjunto se complementa recíprocamente para conseguir el mejor rendimiento; el hombre piensa y acciona, mientras que el objeto se acopla a las cualidades del hombre, tanto en el manejo como en aspecto y comunicación. El objetivo de la ergonomía es dar las pautas para optimizar el trabajo a ejecutar por el conjunto conformado por el operario-artefacto y el entorno físico y social que lo circunda. (Cruz, 2008).

Otro concepto importante manifiesta que:

"La ergonomía ha sido definida como el estudio científico de la relación entre el hombre y su medio ambiente de trabajo. En este sentido, el término medio ambiente es tomado para cubrir no sólo el medio ambiente en el cual el hombre trabaja, sino también sus materiales y herramientas, su métodos de trabajo y la organización de su trabajo, tanto individualmente o de dentro de un grupo de trabajo". (Murrell, 1965. p.23).

Si se detectan problemas en alguna de estas cuestiones la ergonomía puede proponer diferentes soluciones para reducir o eliminar sus efectos sobre el trabajador. Muchas de estas soluciones son sencillas y de fácil aplicación (por ejemplo: cambiar la ubicación de materiales, usar herramientas más adecuadas o realizar pausas periódicas); otras pueden ser más complejas (por ejemplo: diseñar una nueva máquina o cambiar la organización del trabajo).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 110 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

En cualquier caso, la ergonomía puede ayudar a mejorar las condiciones de trabajo. Así se consigue mantener una mejor salud: las mejoras ergonómicas reducen las demandas físicas del trabajo dando como resultado menos lesiones o dolencias relacionadas con el trabajo. Otro efecto beneficioso de la ergonomía es que, al mejorar el diseño del entorno laboral, consigue incrementar la eficiencia y la productividad.

6.1.1 Tipos de Ergonomía

Entre los numerosos campos de aplicación en los que la Ergonomía ha desarrollado metodologías propias, se pueden considerar dos grandes áreas de estudio, según se trate de optimizar los procesos de producción (Ergonomía del trabajo) o los productos fabricados mediante dichos procesos (Ergonomía del producto).

Ergonomía del trabajo. Su objeto de estudio es el trabajador y su objetivo analizar las tareas, herramientas y modos de producción asociados a una actividad laboral con la finalidad de evitar los accidentes y patologías laborales, disminuir la fatiga física y mental, y aumentar el nivel de satisfacción del trabajador. Además de los beneficios sociales y humanos que comporta la mejora de las condiciones de trabajo, la aplicación de la Ergonomía en el ámbito laboral conlleva beneficios económicos asociados a un incremento de la productividad y a la disminución de los costes provocados por los errores, accidentes y bajas laborales.

Ergonomía del producto. Su objeto de estudio son los consumidores y usuarios del producto; su finalidad, asegurar que los productos sean seguros, fáciles de usar, eficientes, saludables y satisfactorios para el usuario.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 111 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.1.2 Aplicaciones de la Ergonomía del trabajo

En la actualidad, son numerosos los estudios y aplicaciones de la Ergonomía en el ámbito laboral. Para sistematizar, los aspectos que se consideran son los siguientes:

- o Diseño de puestos de trabajo: tiene por objetivo configurar equipos y espacios que faciliten la ejecución de las tareas. Se trata de conseguir posturas adecuadas y colocar los elementos de trabajo de manera que se evite la realización de movimientos superfluos o que obliguen a separar excesivamente los brazos del cuerpo (Asensio-Cuesta, 2012).
- o Herramientas y útiles: los estudios ergonómicos sobre herramientas tienen la finalidad de adaptarlas a la tarea y al trabajador.
- o Mandos e indicadores: Analiza la relación entre el trabajador y la máquina: ubicación adecuada, alcance, visibilidad, facilidad de manejo, etc.
- o Condiciones ambientales: temperatura, iluminación, ruido, vibraciones, etc.
- o El ruido se puede caracterizar psicológicamente por resultar molesto e indeseable, físicamente por su aleatoriedad espectral y de intensidades, y desde el punto de vista de la comunicación por su bajo o nulo contenido informativo. El tema de la relación entre el nivel de ruido, el tiempo de exposición y los daños físicos que causan al sistema auditivo en el humano ha sido estudiado con gran interés desde hace tiempo.
- o La iluminación es un factor ambiental que interesa a los ergonomistas por su influencia en el desempeño de las tareas de los humanos; en general, la iluminación puede interferir en la adecuada visualización de los objetos y entornos, la eficiencia y eficacia del trabajador, en proporcionar la información adecuada y oportuna de señalización, además de que puede influir en el confort y salud visual. La iluminación puede interferir en la adecuada percepción e interpretación de señales visuales por parte de los operadores; muchos de los procesos industriales cuentan con señales luminosas para su monitoreo, por lo que contar

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 112 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

con una iluminación adecuada favorece la percepción y procesamiento de las señales recibidas por el operador. Los ergonomistas dedicados a esta área fundamentalmente estudian los factores de la visión, las fuentes de iluminación, así como las características y requerimientos de las tareas y el entorno.

El ser humano necesita mantener una temperatura interna de aproximadamente 37oC (la temperatura interna del cuerpo varía entre 36oC y los 38oC). Este balance térmico se realiza a través del hipotálamo, que actúa como un termostato. En cualquier caso, en un ambiente térmico moderado, los ocupantes de los locales suelen mantener discrepancias, ya que hay una serie de factores particulares del individuo que influyen en la sensación de bienestar térmico y hacen variar las preferencias de los individuos.

El avance de la tecnología y su intervención en los puestos de trabajo ha provocado que más trabajadores estén expuestos a vibraciones, las cuales en algunos casos no tienen consecuencias, pero en otros puede afectar a la salud y capacidad de trabajo de quien se expone a ellas. Los pies, la zona de los glúteos y las manos, son las áreas del cuerpo que generalmente reciben y transmiten las vibraciones, dependiendo de la actividad que se realice y la posición en que se encuentre el operador.

En casi todos los casos las vibraciones se detectan fácil y rápidamente, por lo que raras veces llegan a producir daños inmediatos a la salud; sin embargo, la exposición prolongada puede causar efectos crónicos que tienden a manifestarse después de un tiempo. Cuando el cuerpo humano se encuentra sometido a vibraciones, presenta algunas reacciones y cambios que pueden afectar su adecuado desempeño, entre los que destacan: el aumento moderado del consumo energético, de la frecuencia cardiaca y respiratoria. La aparición de reflejos musculares con función

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 113 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

de protección, que contraen a los músculos afectados por las vibraciones y los mantienen así mientras sean sometidos a esta situación.

Carga mental: su estudio se ha desarrollado de la mano del estudio sobre tareas estresantes, aburridas o monótonas. Otros aspectos relacionados son los relativos al efecto del horario de trabajo y los turnos sobre los trabajadores y la percepción de fatiga asociada a la realización de tareas.

Carga física: manejo manual de cargas, movimientos repetitivos y posturas forzadas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 114 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.2 ANTROPOMETRÍA

Del griego anthropos (humano) y métricos (medida), esta ciencia se ocupa del dimensionamiento del cuerpo humano. Desde el punto de vista ergonómico, el estudiar este dimensionamiento del cuerpo permite adaptar la máquina y el ambiente de trabajo a las dimensiones del trabajador; por ejemplo: altura y tamaño de la puerta, dimensión de las extremidades inferiores y dimensión de los volantes y de los asientos de un coche, etc. (Ramírez, 2001).

El acotamiento corporal es el que nos permite apreciar en tres dimensiones al hombre, tanto en sus partes como en su conjunto. Esta medición antropométrica se realiza en cada individuo integrante de un grupo poblacional en estudio; las resultantes cuantitativas de las mediciones son ordenadas en las tabulaciones y desarrolladas en histogramas biométricos. El grupo de estudio tiene características propias y diferentes a los grupos aledaños y como está en continua evolución, sufre cambios con la época en la que se realice la investigación. Esto hace obligatoria la aplicación inmediata de los resultados del estudio para el momento, lugar geográfico y grupo en observación. (Cruz, 2006).

6.2.1 Variabilidad Antropométrica

Los individuos de una zona de un país pueden ser más altos y tener un peso mayor que los de otra zona. Estudios socioeconómicos descubren diferencias de estatura muy importantes entre personas de trabajos diversos.

La población militar, en cuanto a grupo, difiere antropomórficamente de la civil. Dentro de un mismo grupo, los hombres suelen ser de mayor estatura y peso que las mujeres, y las personas de edad tienen unas dimensiones completamente distintas que las de edad mediana.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 115 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Por otra parte, las medidas de las dimensiones generales de un país pueden cambiar de un período a otro. Se ha comprobado que los soldados norteamericanos de la segunda guerra mundial eran más altos y tenían mayor peso que los de la primera. También está demostrado que la etnia es otro factor esencial en este tema; área cuyo creciente interés y atención por parte de los ergonomistas del mundo entero motivó el simposio internacional acerca de «*las variables naturales y culturales en la ingeniería de los factores humanos*» y que tuvo lugar en Holanda, en 1972, bajo los auspicios de la Organización del Tratado del Atlántico Norte. Uno de los temas de discusión fue la dimensión del cuerpo humano. Las ponencias e informes que se presentaron pusieron de manifiesto las sustanciales diferencias antropométricas existentes entre las distintas poblaciones del mundo. (Panero, 1996).

Las variables antropométricas varían de acuerdo al diseño ergonómico desde el punto de vista antropométrico que se busque:

- o *Raza*: Está relacionada con la ubicación geográfica. En un mismo país se pueden presentar diferencias dimensionales.
- o *Edad*: El ser humano presenta curvas de crecimiento, en forma acelerada en las primeras etapas de la vida a nivel óseo hasta los 18 años en donde se estanca el crecimiento y viene una meseta para después no continuar. Con la edad adulta, entrando a la senectud, tiende a disminuir quizá por la pérdida de tejido óseo de la columna.
- o *Sexo*: Los valores absolutos de las variables antropométricas tienen a ser mayores en los hombres que en las mujeres. El hombre presenta hombros y tórax más grandes y la pelvis relativamente estrecha. Los brazos y las piernas son más largos, con manos y pies mayores.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 116 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- o *Dieta:* La alimentación, que pueden recibir sectores de mayores ingresos, influye en una menor probabilidad de enfermedades y un mayor desarrollo del cuerpo.
- o *Actividad:* De acuerdo con la actividad laboral, se pueden presentar diferencias marcadas entre poblaciones. (Tomado de Ergonomía en movimiento, Ed. Unilever Andina S.A. p. 52)
- o *Estatura:* es una medida antropométrica que refleja condiciones actuales de desarrollo óseo en forma vertical.

Los datos antropométricos son más valiosos cuando reflejan medidas exactas y se registra durante un periodo determinado. Las variables valiosas comunes son: estatura, perímetro craneal, peso, espesor del pliegue cutáneo y el índice de masa corporal (IMC).

Variables a tener en cuenta dentro de la implementación de los Profesiogramas y Perfiles Profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC:

Peso: proporciona una valoración de las reservas globales de grasa y musculo (Hopkins, 1993). El peso corporal puede medirse con varios métodos que incluyen:

- o Peso ideal para la estatura
- o Peso habitual
- o Peso real

Estatura: uno de los primeros estudios sistemáticos realizados en América Latina sobre la estatura de la población nacional lo adelantaron en Colombia en 1991 los investigadores, Antonio Ordóñez y Doris Polanía. Una de las primeras referencias a la estatura de los colombianos se refiere a observaciones de finales de la década (1910), cuando se presentó en Colombia un debate

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 117 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

sobre una supuesta “degeneración de la raza”. Uno de los más activos participantes en ese debate fue el medico Miguel Jiménez López, quien en el Tercer Congreso Medico Colombiano, celebrado en Cartagena en Enero de 1918 señaló lo siguiente:

“...me he guardado de considerar como un signo de inferioridad anatómica la talla y el peso de los individuos que, entre nosotros, se muestran un tanto por debajo de las cifras medias señaladas en los países europeos y en Norteamérica. Fácil me ha sido obtener esta compilación en los registros que se llevan en los cuarteles de la capital: allí acuden individuos generalmente de veintiún años en adelante; sanos o al menos considerados como tales después de un serio examen de los médicos militares y provenientes de todos los puntos de la República, de los diferentes gremios sociales y también de las diversas extracciones raciales de nuestro país.

Sin embargo, por más que este rasgo sea enteramente relativo, merece tenerse en cuenta, pues, asociado con los demás puede tener un valor relativo. Ahora bien: el promedio de la talla en los individuos seleccionados para el servicio militar apenas alcanzo a 1,56cms.”. en “Los problemas de la raza en Colombia”(Biblioteca de Cultura,1920 p. 9-10), la información que reporta este autor sobre la estatura de los reclutas colombianos de finales de la década es muy diferente de la que hemos encontrado en la cédula de ciudadanía para esa época. Por ejemplo, los hombres colombianos nacidos en 1905-1909 tenían en promedio una estatura de 162,05, es decir más de 6 cms por encima de la cifra que cita Jiménez López. Los escritos de ese autor se caracterizaron por los conceptos racistas que manejaba y por la falta de rigor empírico e intelectual, al respecto véase Aline Helg, “Los intelectuales frente a la cuestión racial en el decenio de 1920: Colombia entre México y Argentina” (FAES, 1989, p. 43).

Estimulados por el economista Miguel Urrutia, por entonces director de Fedesarrollo, Ordóñez y Polanía realizaron una investigación sobre el comportamiento secular de la estatura de

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 118 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

los colombianos nacidos entre 1910 y 1970. Para ello construyeron una muestra aleatoria con información de la estatura contenida en la cédula de ciudadanía.

La muestra tenía 14.103 observaciones (5.839 mujeres y 8.264 hombres). Esos resultados se publicaron en 1992 en el ensayo “Cambios de estatura en Colombia durante el presente siglo”. (Ordóñez y Polanía, 1992).

Ordóñez y Polanía presentaron tres conclusiones:

Primera: la estatura promedio de los colombianos, cuando se analiza por década, aumentó en forma sostenida para los nacidos entre 1910 y 1970. Las mujeres aumentaron 8,7 cms. y los hombres aproximadamente 7,0 cms. (Fedesarrollo. 1992)

Segunda: si bien todas las regiones aumentaron su estatura, no todas lo hicieron en igual proporción. Mientras que en Antioquia el aumento femenino fue de 12 cms, en Tolima-Huila ese aumento fue sólo de 4.0 cms. Los autores atribuyen esas diferencias a los diferentes niveles de desarrollo económico, pero no hacen un análisis sistemático al respecto y se limitan a hacer algunas observaciones informales sobre el tema.

Tercera: las ganancias en estatura fueron el resultado del favorable crecimiento económico y de las mejorías en la salud, como resultado de una nueva actitud, que empezó a verse en el país desde la década de 1940, del crecimiento del gasto público en salud, en las décadas de 1960 y 1970 y de la extensión de la medicina preventiva. A lo anterior se le debe agregar la introducción de las sulfanilamidas, y posteriormente la penicilina, así como la difusión de las vacunas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 119 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Uno de los resultados que intrigó más a los autores fue la alta talla de los habitantes de la Costa Caribe, una de las regiones más pobres del país. A manera de hipótesis los autores sugieren que ello se podría deber tanto a la mayor influencia negra en esa región del país como al acceso que tienen sus habitantes a los alimentos marinos así como a la sal marina, la cual tiene un alto contenido de yodo.

En 1992, Antonio Ordóñez y Doris Polanía, en conjunto con Gustavo Ramírez, llevaron a cabo otra investigación acerca de la estatura de los colombianos, en esa ocasión usando como fuente de información la Encuesta Nacional de Hogares de diciembre de 1991, realizada por el Departamento Administrativo de Estadística (DANE) y una medición directa de jóvenes entre 18 y 28 años realizada en colegios y universidades de Bogotá (1.452 hombres y 1.362 mujeres).

Tras analizar las estaturas obtenidas a partir de la Encuesta Nacional de Hogares, los autores desecharon los resultados ya que presentaban muchas inconsistencias. En opinión de los autores la calidad de la información probablemente era muy deficiente pues se basó en la percepción subjetiva de los encuestados acerca de su estatura.

En el caso de la encuesta directa los datos fueron agrupados en cuatro grupos socio-económicos. El resultado es que hay una clara correlación entre el estrato y la estatura, existiendo una diferencia entre el estrato alto y el bajo de 9,5 cms en los hombres y de 5,2 cms en las mujeres.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 120 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Tabla 1. Promedio estatura (centímetros) por estrato socioeconómico

ESTRATO	HOMBRES	MUJERES
Bajo – Bajo	166,0	158,3
Bajo	168,0	158,9
Medio	172,0	159,9
Alto	176,4	163,5

Fuente: ORDOÑEZ, Antonio y POLANIA, Doris, "La estatura y el desarrollo económico y social en Colombia"

Tanto sobre las relaciones entre crecimiento económico y aumento en estatura, como entre esta última y los avances en salud, los autores se limitan a hacer comentarios generales pero no hay un análisis estadístico riguroso y sistemático. Tampoco lo hay en el caso de la posible relación entre origen étnico y estatura.

Esa fue una de las principales razones para el limitado impacto del trabajo de Ordoñez y Polanía. Otros factores adicionales fueron:

- 1) la falta de continuidad en esta línea de investigación
- 2) la ausencia de historiadores y economistas en el grupo de investigación, los cuales hubieran podido relacionar mejor los resultados con el contexto histórico y económico y
- 3) desconocimiento de los grandes aportes a la antropometría histórica que desde mediados de la década de 1970 venían haciendo los cliometristas, lo cual hubiera ayudado a contextualizar mejor los resultados y a sugerir métodos de análisis pertinentes.

La mayoría de los artículos internacionales que citan los autores son sobre aspectos médicos de la antropometría. El único artículo de antropometría histórica que citan es el documento de RICHARD H. STECKEL, "Stature and Living Standards in the United States". (NBER. 1990)

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 121 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

En agosto de 2004, Adolfo Meisel y Margarita Vega publicaron el ensayo “*La estatura de los colombianos: Un ensayo de antropometría histórica, 1910 - 2003*”. (Meisel y Vega, 2004) En ese trabajo los autores utilizaron la información proveniente de la cédula de ciudadanía, pero a diferencia de Ordoñez y Polanía, utilizaron la totalidad de los registros disponibles en la Registraduría Nacional del Estado Civil: 9.320.613 observaciones para los nacidos en el período 1910-1985.

El tamaño de la base de datos les permitió a Meisel y Vega hacer detallados análisis regionales. Además, analizaron varios temas que estuvieron ausentes en el trabajo de Ordoñez y Polanía tales como la convergencia interpersonal e interregional en la estatura y los determinantes de la estatura promedio de los departamentos. Para esto último utilizaron la composición étnica y el PIB per cápita departamental.

Entre las conclusiones de este estudio, se resalta que en promedio, las mujeres colombianas nacidas en 1984 alcanzaron una estatura adulta que fue 8.8 cm. por encima de la obtenida por aquellas nacidas en 1910. En el caso de los hombres, en este mismo periodo el incremento fue de 7.9 cm. Estos avances estuvieron presentes casi sin interrupciones a través del siglo XX y para todo el país.

En promedio, los hombres colombianos que nacieron entre 1910 y 1914 alcanzaron una estatura final de 163.48 cm. En contraste, los nacidos entre 1980 y 1984 lograron una estatura promedio de 170.64 cm. lo que representa un incremento de 7.17 cm., que corresponde a un crecimiento de 4.4%. En el mismo período, las mujeres aumentaron su estatura de 150.78 a 158.65 cm. Este incremento de 7.86 cm. es el 5.2% sobre la estatura inicial. En ambos casos, el incremento es de cerca de un centímetro por década, lo cual es un logro importante dentro de los estándares internacionales.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 122 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

Tabla 2. Estatura promedio de los colombianos por fecha de nacimiento

Año de nacimiento	Estatura promedio para hombres	Estatura promedio para mujeres	Cambio porcentual en hombres	Cambio porcentual en mujeres	Centímetros aumentados para hombres	Centímetros aumentados para mujeres	Número de observaciones (hombres)	Número de observaciones (mujeres)	OBSERVACIONES TOTALES
1910-1914	163.48	160.78					1.751	2.157	3.948
1915-1919	163.61	161.49	0.079%	0.471%	0.13	0.71	4.582	4.993	9.575
1920-1924	164.16	162.38	0.337%	0.589%	0.55	0.89	9.085	9.779	18.864
1925-1929	164.70	163.06	0.328%	0.461%	0.54	0.67	15.659	16.299	31.958
1930-1934	165.17	163.48	0.288%	0.275%	0.48	0.42	22.219	24.619	46.838
1935-1939	165.76	164.21	0.354%	0.480%	0.59	0.74	34.637	33.820	68.457
1940-1944	166.26	164.69	0.302%	0.312%	0.50	0.48	40.186	45.623	85.809
1945-1949	167.10	165.59	0.508%	0.582%	0.84	0.90	53.168	60.723	113.892
1950-1954	167.84	166.40	0.443%	0.516%	0.74	0.60	73.835	60.863	134.698
1955-1959	168.07	166.81	0.133%	0.283%	0.22	0.41	101.613	111.278	212.891
1960-1964	168.47	167.17	0.262%	0.227%	0.41	0.36	142.054	157.950	300.004
1965-1969	169.00	167.34	0.316%	0.113%	0.53	0.18	177.464	221.024	398.488
1970-1974	168.91	167.21	-0.056%	-0.084%	-0.09	-0.13	298.908	426.860	725.568
1975-1979	169.66	167.81	0.443%	0.378%	0.75	0.59	1.639.499	1.646.878	3.286.377
1980-1984	170.64	168.65	0.581%	0.532%	0.99	0.84	1.528.875	1.468.110	2.996.985
TOTAL			4.383%	-5.215%	7.17	7.86	4.140.532	4.310.816	8.454.348

Fuente: Adolfo Meisel R. Margarita Vega A. Mayo, 2004

La principal razón para el incremento en la estatura fue el continuo mejoramiento en la nutrición de los colombianos a lo largo del siglo debido al crecimiento económico sostenido. Además, los avances en salud y la reducción en el esfuerzo físico laboral y en el trabajo infantil, contribuyeron a estas ganancias.

Índice de masa corporal (IMC): explica diferencias en la composición corporal al definir el nivel de adiposidad de acuerdo con la relación de peso y estatura, eliminando así la dependencia en la constitución. El índice de masa corporal puede calcularse utilizando la siguiente ecuación: (Cáceres, 2005)

$$\text{IMC} = \frac{\text{Peso (Kg)} \times 100}{\text{Estatura (cm)}^2}$$

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 123 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Tabla 3. Interpretación valores numéricos IMC según la OMS

VALORES	INTERPRETACION
< 18.5	Bajo peso
18.5 a 25	Normal
25.1 a 29.9	Sobrepeso
>De 30	Obesidad

Fuente: En: https://es.wikipedia.org/wiki/%C3%8Dndice_de_masa_corporal#cite_note-4

Es importante correlacionar el IMC con el perímetro abdominal y tener en cuenta los criterios de evaluación de riesgo del “síndrome metabólico el cual se define como un conjunto de factores de riesgo para diabetes mellitus tipo 2 (DM2) y enfermedad cardiovascular, caracterizado por la presencia de resistencia a la insulina e hiperinsulinismo compensador asociados con trastornos del metabolismo de los carbohidratos y lípidos, cifras elevadas de presión arterial y obesidad. La prevalencia del síndrome metabólico varía según factores como género, edad, etnia, pero se ubica entre 15% y 40%; es mayor en la población de origen hispano. Existen varios criterios para el diagnóstico de síndrome metabólico. El más conocido es del ATP III (Adult Treatment Panel III), donde se deben cumplir 3 o más de los siguientes:

- o Perímetro abdominal elevado (> o = 102 cm en hombres y >o = 88 cm en mujeres).
- o TG >150 mg/dl, HDL bajo (hombres <40 mg/dl y mujeres HDL <50 mg/dl),
- o TA >130/85 mm Hg, glicemia >110 mg/dl incluyendo diabetes mellitus.

Se consideran otros factores como trombogénesis, inflamación, ácido úrico, estrés, cigarrillo, sedentarismo, edad, origen étnico, microalbuminuria, hipotiroidismo primario, entre otros” (Pineda, 2008). Como límite de tolerancia para los Perfiles Profesiográficos en el perímetro abdominal se

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 124 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

tendrán los siguientes valores ($> 0 = 101$ cm en hombres y $> 0 = 87$ cm en mujeres), debido a que los valores ($> 0 = 102$ cm en hombres y $> 0 = 88$ cm en mujeres).

Somatotipo: es un sistema diseñado para clasificar el tipo corporal o físico, propuesto por (Sheldon, 1940) y modificado posteriormente por (Heath, 1960) y (Carter, 1967), el cual es utilizado para estimar la forma corporal y su composición, principalmente en atletas. Se expresa en tres valores representantes del componente físico de la siguiente manera:

- o Somatotipo endomórfico: caracterizado por predominio abdominal, flacidez muscular y extremidades de pequeñas dimensiones.
- o Somatotipo mesomórfico: se caracteriza por un acentuado desarrollo muscular y óseo, con medidas torácicas predominantes sobre las abdominales.
- o Somatotipo ectomórfico: se caracteriza por un aspecto de fragilidad e hipotonía muscular, delgadez y medidas de longitud predominantes sobre los diámetros y circunferencias.

6.2.2 Tipos de dimensiones antropométricas

Las medidas que permiten dimensionar las características del puesto de trabajo (alcances, alturas, desplazamientos) se pueden clasificar en dos tipos: (Medidas estructurales y Medidas Funcionales. Estas últimas, también denominadas dimensiones dinámicas, se relacionan con el movimiento articular del cuerpo humano. Por estar íntimamente ligadas con las posturas y movimientos biomecánicamente adecuados o inadecuados, de acuerdo con el tipo de actividad, manipulación de pesos (ERGOSOURCING, 2001)

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 125 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.3.3 Medidas antropométricas y perfil antropométrico

Las medidas que se deben poseer de la población dependerán de la aplicación funcional que se pretenda dar a las mismas; partiendo del diseño de lugares de trabajo, existe un número mínimo de dimensiones relevantes que se deben conocer.

Debido a las características especiales de los estudios antropométricos, se debe analizar con mucho rigor el tipo de medidas a tomar y el error admisible, ya que la precisión y el número total de medidas guardan relación con la posibilidad de viabilidad económica del estudio. Si dejamos de considerar alguna medida relevante, o exigimos una precisión exagerada, la limitación económica hará prácticamente imposible la realización o la replicación del estudio.

Una vez determinada la población y clasificándola según los objetivos, se deberán analizar las medidas que se crean oportunas. Toda organización debería tener recogidas al menos las siguientes medidas:

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 126 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Tabla 4. Medidas básicas para el diseño de puestos de trabajo

POSICION SEDENTE	POSICION DE PIE
(AP) Altura poplítea	(E) Estatura
(SP) Distancia sacro-poplítea	(CSp) Altura de codos de pie
(SR) Distancia sacro-rótula	(AOp) Altura de ojos de pie
(MA) Altura de muslo desde el asiento	(Anhh) Ancho de hombro a hombro
(MS) Altura del muslo desde el suelo	
(CA) Altura del codo desde el asiento	
(Amín B) Alcance mínimo del brazo	
(AmáxB) Alcance máximo del brazo	
(AOs) Altura de los ojos desde el suelo	
(ACs) Anchura de caderas sentado	
(CC) Anchura de codo a codo	
(RP) Distancia respaldo-pecho	
(RA) Distancia respaldo-abdomen	

Fuente: ERGOSOURCING. Ergonomía en movimiento. Bogotá: primera edición. 2001.

6.4 DISEÑO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

El espacio de trabajo constituye el área físicamente disponible para la actividad de un puesto de trabajo en donde se llevan a cabo con holgura y seguridad las tareas del puesto, esto es, la acción humana, la acción de la máquina y los respectivos elementos de control.

Teniendo en cuenta que en ergonomía, el hombre piensa y acciona mientras que el objeto se acopla a las cualidades del hombre, en diseño de espacios en los puestos de trabajo,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 127 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

entendemos el “objeto”, como aquel entorno, espacio, o lugar, en donde el individuo debe desempeñar su tarea.

Este “espacio” debe cumplir con requerimientos a nivel estructural, ambiental, arquitectónico, físico, etc., que se ajusten a las características antropométricas, físicas, perceptivas, psicológicas y sociales del trabajador, permitiéndole una interacción funcional con todos aquellos factores que estructuran la labor.

El diseño del espacio de trabajo obedece entre otros factores, a ciertos principios secuenciales de la actividad del puesto, que comprende:

- o *Secuencia de instalación:* suficiente espacio físico que permita realizar libremente los movimientos y desplazamientos necesarios en la ejecución y control de la tarea asignada.

La forma del espacio de trabajo necesita de las dimensiones antropométricas de los usuarios, como son el alcance de brazo, la altura de pie, la posición sentado o bípeda, etc., al igual que del dimensionamiento y formas de los equipos. Al estructurar el espacio de trabajo, debe tenerse en consideración los órganos de mando y otros medios en el que se llevan a cabo las acciones motoras del hombre en el cumplimiento de la tarea. Al respecto, se distinguen zonas tales como:

- o *Zonas de acceso fácil:* parte del espacio de trabajo limitado por las áreas que describen los brazos extendidos al máximo en su movimiento circular horizontal y vertical.
- o *Zona óptima de acceso:* parte del espacio de trabajo limitado por los arcos que describen los antebrazos al moverlos manteniendo apoyada la articulación del codo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 128 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- o *Zona del campo informativo:* espacio del puesto de trabajo que incluye los medios instalados de información y control que deben ser manipulados u observados por el trabajador. Un criterio importante para la organización del espacio de trabajo en este sentido, es considerar que el plano horizontal debe ser de 30° - 40°, y el plano vertical de 0° - 30° respecto de la horizontal, esto es, 15° por encima y 15° por debajo de la línea normal de visión.
- o *Orden secuencial del tiempo:* se debe tener en cuenta el orden de manipulación de los elementos de activación y control, de tal manera que de acuerdo con el orden preestablecido, se coloquen los instrumentos y tableros, con lo que el espacio de trabajo se ajusta a la realidad, evitando, por otra parte, errores en el manejo de controles.
- o *Frecuencia de uso e importancia:* de acuerdo con las funciones de cada elemento, a los muy repetitivos o poco comunes y por consiguiente a la frecuencia de uso de los elementos, se hará la disposición de los mismos, incidiendo dicha localización en el espacio de trabajo. Aquellos elementos de suma importancia, como elementos de control, de alerta o de funcionamiento rápido para situaciones de emergencia, deben considerarse en un espacio cercano a la vista y a la mano del trabajador.
- o *Espaciamiento entre controles:* a lo anterior se suma la consideración de espaciamiento entre los elementos de control. Demasiado espacio obliga a mayores movimientos y cambios de postura y un espacio estrecho da lugar a superposición de elementos que puede ser motivo de confusión y errores. El desempeño aumenta cuando las distancias son las apropiadas. El manejo de varias palancas puede ejemplificar lo anterior: demasiado juntas pueden dar lugar a fallas en la secuencia temporal y de funcionamiento y si están demasiado espaciadas ello demandara mayor esfuerzo del trabajador.

Es la distribución en la planta de hombres y máquinas y elementos de control, de tal manera que se encuentren ubicados en forma apropiada, teniendo en consideración la facilidad del uso de medios, la velocidad de operación de las máquinas y la precisión del trabajo. Entre los aspectos que

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 129 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

deben plantearse figuran: la ubicación hombre - máquina, las necesidades de privacidad y territorio, las diversas posturas del trabajador, espacios entre equipos, colocación de andamios y escaleras y consideraciones de comunicación que obedezcan a requerimientos antropométricos y biomecánicos referentes en especial a la visibilidad, audición y mantenimiento.

El factor humano también tiene que ver con el diseño del lugar de trabajo; normalmente existe una interacción entre trabajadores que puede afectar el desempeño laboral. Se debe llevar el análisis a los siguientes campos:

6.4.1 Dimensión interespacial del trabajador

Esta comprende:

- o Un espacio propio, inconsciente, inherente a su libertad de acción con límites subjetivos que resguarden su personalidad (espacio amigable, actitud intrínseca).
- o Un espacio de activación de sus extremidades y de sus movimientos en el desarrollo de sus actividades (espacio limitado para la operación de la tarea).
- o Un espacio social o distancia de intercambio o interacción en la situación de diálogo (espacio limitado para la operación de la tarea).
- o Un espacio dinámico grupal, en interrelaciones grupales (espacio dinámico de interacción grupal).
- o Un espacio público, de cara al entorno con límites máximos o sin límites (espacio abierto para la expansión del individuo).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 130 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

El comportamiento del individuo se modifica según su actuación en cada espacio y de acuerdo con la no violación de los mismos, creando así espacios abiertos o cerrados de comunicación, conducta defensiva o agresiva, posición o tensión en el desarrollo de la tarea.

Teniendo en cuenta que los espacios han sido concebidos para conseguir un fin específico, es decir comodidad, amplitud y bienestar (ergonomía física); el diseño de un espacio de trabajo es directamente proporcional a las necesidades y a los requerimientos del usuario final, es decir que el adecuado manejo del espacio, su proporción, su lectura, los atributos que a él se le dan, entre otras cosas, permite que el usuario del mismo lo disfrute o desarrolle sus actividades de una manera óptima, funcional y productiva.

Así como se evidencia la importancia de la ergonomía, la antropometría, la valoración de ambientes y puestos de trabajo, es igualmente necesario involucrar los requerimientos psicológicos que implican los cargos, a fin de tener una visión integral del hombre en la construcción de los profesiogramas y perfiles profesiográficos.

6.5 BIOMECÁNICA

“La biomecánica trata acerca de la capacidad del hombre para realizar una tarea, teniendo en cuenta su capacidad físicas y los requerimientos de desempeño en el trabajo, asimilándose así a los conceptos de carga y esfuerzo físicos. El desequilibrio de estos factores causaría un trauma mecánico de intensidad variable, lo que constituye el llamado riesgo biomecánico o por carga física”. (Unilever, 2001. p.69).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 131 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

La Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional (GTC – 45 de 2012), describe el riesgo biomecánico y a su vez los factores de riesgo que lo conforman y se detallan a continuación.

- o Postura
- o Esfuerzo
- o Movimiento repetitivo
- o Manipulación manual de carga

Postura

Está definida como la alineación refinada con arreglo relativo de las partes del cuerpo en un estado de equilibrio que protege las estructuras de soporte contra lesiones o deformidades progresivas. Dentro de las principales posturas adoptadas por el ser humano en su vida cotidiana están la bípeda o de pie, sedente o sentado, decúbito o acostado.

“Cualquier posición del cuerpo puede causar malestar y fatiga, se mantiene por largo tiempo. Mantenerse de pies, por ejemplo, es una posición natural del cuerpo y por sí sola no debe representar un riesgo. Pero cuando esta posición se mantiene por largo tiempo, producirá dolor en los pies, fatiga muscular y dolor lumbar. Si a esto se añade un mal diseño de puesto de trabajo, que obliga a adoptar posiciones incorrectas, estaremos creando un factor de riesgo donde no debiera existir” (Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo, Trastornos Osteomusculares. 2010. P. 27).

Esfuerzo

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 132 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Cuando la carga de trabajo sobrepasa la capacidad del trabajador se pueden producir sobrecargas y fatiga muscular.

Movimiento Repetitivo

Se considera que un movimiento es repetitivo cuando se repite con una frecuencia mayor a una vez cada treinta segundos. Si la frecuencia es menos, o sea con un intervalo mayor entre los movimientos similares, tendremos un movimiento repetido. El riesgo se presenta por que el músculo y demás tejidos del sistema osteomuscular involucrados en la acción no tienen tiempo suficiente para recuperarse.

6.6 MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

Implica la cantidad de esfuerzo que el cuerpo de hacer para levantar un objeto, usar una herramienta para hacer algunas tareas. La cantidad de fuerza que se debe hacer para realizar un trabajo depende de muchos factores, tales como el peso del objeto o su colocación con relación al cuerpo.

A continuación se describe la metodología utilizada para la recolección de la información, para poder llevar a cabo la toma final de decisiones en la elaboración del perfil Profesiográfico.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 133 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.7 METODOLOGÍA PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Tabla 5. Técnicas para el análisis del trabajo

TÉCNICA	NOMBRE	DESCRIPCIÓN
TÉCNICAS PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	Observación	Obtención de datos directamente de la actividad o del comportamiento estudiado.
	Lista de chequeo (Anexo 1).	
	Cuestionarios	Conjunto de preguntas predeterminadas para ser respondidas por una secuencia fija.
	Entrevista estructurada	Usada para estudiar los factores humanos y para la selección de personal.
MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LOS REQUISITOS DE LA TAREA	Análisis de Puesto de Trabajo Tipo	Método que permite identificar los pasos básicos de una actividad desglosándola en tareas y operaciones.
	Listas de verificación ergonómica	Se utilizan para evaluar un criterio ergonómico particular de una tarea o para determinar las facilidades que se suministran a una tarea para que sea adecuada.
	Método REBA	Permite el análisis conjunto de las posiciones adoptadas por cuello, tronco, miembros superiores y miembros inferiores. Además define otros factores que considera determinantes para la valoración final de la postura, como la carga o fuerza manejada, el tipo de agarre, el tipo de agarre o el tipo de actividad muscular desarrollada por el trabajador en postura estática o dinámica.

Fuente: ESTRADA, Muñoz Jairo. Ergonomía. 48-51.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 134 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

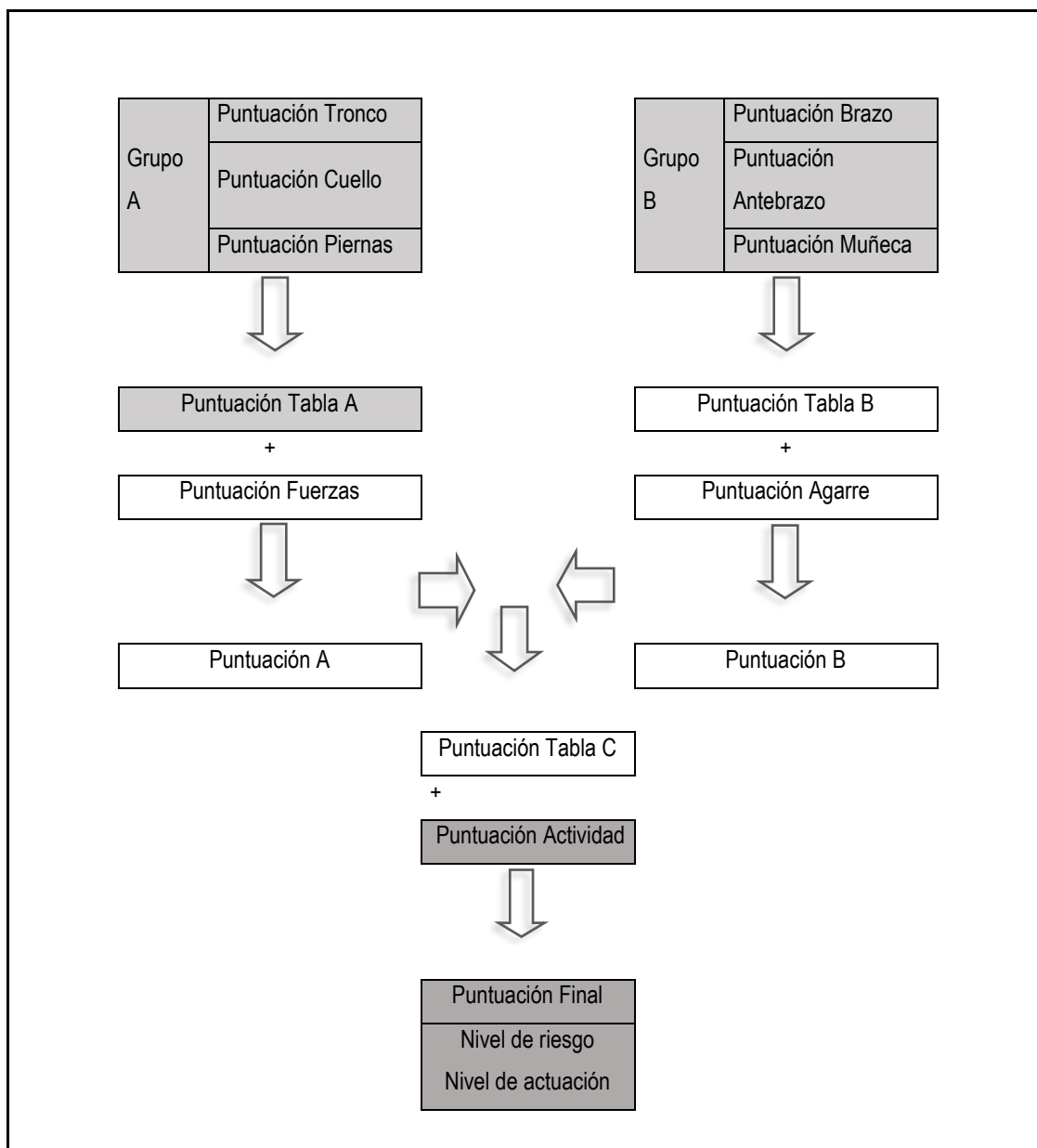
Resultado en la implementación de la metodología REBA

Con el fin de determinar el nivel de riesgo biomecánico presente en las actividades ejecutadas por los integrantes del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC desde el cargo de Dragoneante hasta el cargo de Comandante Superior se implementó la Metodología REBA la cual tiene las siguientes características:

- o Es un método especialmente sensible a los riesgos de tipo musculo-esquelético.
- o Divide el cuerpo es segmentos para ser codificados individualmente, y evalúa tanto los miembros superiores como el tronco, el cuello y las piernas.
- o Analiza la repercusión sobre la carga postural del manejo de cargas realizado con la manos o con otras partes del cuerpo.
- o Considera relevante el tiempo de agarre de la carga manejada, destacando que este no siempre puede realizarse mediante las manos, y por tanto indicar la posibilidad que se utilicen otras partes del cuerpo.
- o Permite la valoración de la actividad muscular causada por posturas estáticas, dinámicas, o debidas a cambios bruscos o inesperados en la postura.
- o El resultado determina el nivel de riesgo de padecer lesiones, estableciendo el nivel de acción requerido y la urgencia de la intervención (Asencio, 2012).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 135 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

Tabla 6. Esquema de implementación de la Metodología REBA



	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 136 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Evaluación de la postura bípeda para tareas de vigilancia

Tabla 7. Evaluación de postura para tareas de vigilancia

Tronco	TABLA A											
	Cuello											
	1				2				3			
	Piernas				Piernas				Piernas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	1	2	3	4	1	2	3	4	3	3	5	6
2	2	3	4	5	3	4	5	6	4	5	6	7
3	2	4	5	6	4	5	6	7	5	6	7	8
4	3	5	6	7	5	6	7	8	6	7	8	9
5	4	6	7	8	6	7	8	9	7	8	9	9

Tabla B						
Brazo	Antebrazo					
	1			2		
	Muñeca			Muñeca		
	1	2	3	1	2	3
1	1	2	2	1	2	3
2	1	2	3	2	3	4
3	3	4	5	4	5	5
4	4	5	5	5	6	7
5	6	7	8	7	8	8
6	7	8	8	8	9	9

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 137 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

TABLA C												
Puntuación A	Puntuación B											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	1	1	2	3	3	4	5	6	7	7	7
2	1	2	2	3	4	4	5	6	6	7	7	8
3	2	3	3	3	4	5	6	7	7	8	8	8
4	3	4	4	4	5	6	7	8	8	9	9	9
5	4	4	4	5	6	7	8	8	9	9	9	9
6	6	6	6	7	8	8	9	9	10	10	10	10
7	7	7	7	8	9	9	9	10	10	11	11	11
8	8	8	8	9	10	10	10	10	10	11	11	11
9	9	9	9	10	10	10	11	11	11	12	12	12
10	10	10	10	11	11	11	11	12	12	12	12	12
11	11	11	11	11	12	12	12	12	12	12	12	12
12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

Puntuación Final	Nivel de acción	Nivel de riesgo	Actuación
1	0	Inapreciable	No es necesaria actuación.
2-3	1	Bajo	Puede ser necesaria la actuación.
4-7	2	Medio	Es necesaria la actuación.
8-10	3	Alto	Es necesaria la actuación cuanto antes.
11-15	4	Muy Alto	Es necesaria la actuación de inmediato.

Análisis metodología REBA

Posterior al desarrollo de los análisis de puestos de trabajo se evidenció que el principal riesgo biomecánico al cual se encuentra expuesto el cuerpo de custodia y vigilancia en el área de seguridad, es la adopción prolongada de postura ya sea a nivel bípedo o sedente.

La puntuación final para las dos posturas es nivel de riesgo medio donde se requiere una intervención oportuna para prevenir futuras lesiones a nivel osteoarticular y muscular de los servidores expuestos durante la jornada laboral.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 138 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.8 REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN

6.8.1 Área sensorio motora

Se requiere discriminación propioceptiva, para adecuar el movimiento de los diferentes segmentos corporales dentro del puesto de trabajo, de forma tal que éstos faciliten la ejecución más rápida y precisa de las diferentes tareas.

6.8.2 Área neuromusculoesquelética

Para la ejecución de las diferentes tareas se deben adoptar y mantener diferentes posturas (bípeda, sedente, cuclillas), etc., además de realizar desplazamientos corporales como caminar, subir, trepar, bajar, empujar y halar.

En cuanto al espacio específico y las tareas a realizar en zonas como garitas, se encuentran diversidad de características estructurales, que no permiten estandarizar el espacio respecto a accesibilidad, altura, profundidad, alcance de miembros superiores a nivel horizontal y vertical, zonas mínimas y máximas ergonómicas. Por tal razón, para realizar labores en estas áreas el trabajador que labore allí, debe cumplir con los requerimientos antropométricos establecidos en los profesiogramas y perfiles Profesiográficos, permitiendo así, una dimensión interespacial funcional del trabajador con su entorno, facilitando espacios de activación de movimiento en extremidades superiores e inferiores en el desarrollo de tareas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 139 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.8.3 Área de motricidad fina

Es necesario la realización de enganches, agarre a mano llena y cilíndrico, pinzas fina y trípode, además de precisión motriz, pulso, agilidad, rapidez y precisión motriz, destreza manual y digital, armonía, coordinación bimanual y coordinación visomotriz.

6.8.4 Área neuromuscular

Para la ejecución de las actividades que requieren fuerza y movimiento es necesario, resistencia, control y alineamiento postural.

6.8.5 Área cognitiva

Este componente es de gran importancia ya que se debe contar con orientación, atención, concentración, memoria, resolución de problemas, integración del aprendizaje y rapidez de reacción, para realizar cada una de las actividades en este puesto de trabajo.

6.8.6 Área psicosocial

El nivel de exigencia de las diferentes tareas que se deben desarrollar necesita de una gran estabilidad emocional, adecuados hábitos de trabajo, trabajo en grupo, adaptación al ambiente laboral y gran responsabilidad por el desarrollo de las actividades propuestas y por el contacto directo con los internos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 140 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.8.7 Área educativa

En cuanto a los requisitos formales es necesario contar con un nivel de formación secundaria ya que éste da las habilidades cognitivas, de relaciones interpersonales, rapidez de reacción, resolución de conflictos, entre otras y aprobar el curso impartido por la Escuela Penitenciaria Nacional.

Se realizara una revisión de cada sistema por orden de exposición y se calificara el riesgo al que está expuesto cada uno según la tarea realizada.

- o Sistema tegumentario (piel)
- o Sistema respiratorio
- o Sistema visual
- o Sistema auditivo
- o Sistema nervioso
- o Sistema cardiovascular
- o Sistema inmune
- o Sistema linfático
- o Sistema endocrino
- o Sistema osteomuscular
- o Sistema articular
- o Sistema digestivo
- o Sistema urinario

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 141 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

7. PROFESIOGRAMA COMPONENTE BIOMECANICO PARA EL CARGO DRAGONEANTE

Funciones del cargo - dragoneante

En la Resolución 3467 del 29 de octubre de 2013 están contempladas las funciones esenciales establecidas para el cargo de Dragoneante, las cuales se relacionan a continuación:

Identificación

Categoría	Dragoneante
Denominación del Empleo:	Dragoneante
Código:	4114
Grado:	11
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa
Naturaleza del empleo:	Sistema específico de carrera penitenciaria y carcelaria

Propósito principal

Realizar las disposiciones relacionadas con el orden, la seguridad, disciplina, autoridad, convivencia, custodia y vigilancia de las personas privadas de la libertad a cargo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario así como la vigilancia de las instalaciones en el desarrollo de los programas de resocialización, tratamiento integral y protección de los derechos fundamentales, cumpliendo las órdenes e instrucciones de los oficiales y suboficiales del Cuerpo de Custodia Vigilancia Penitenciaria Carcelaria Nacional.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 142 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Funciones

o Ejercer funciones de base, seguridad, reconciliación, disciplina y orden de los establecimientos penitenciarios y carcelarios, con la obligación de cumplir las órdenes relativas al servicio y a las funciones de los Directores Regionales del Instituto, Subdirectores de centros de reclusión, de los oficiales y suboficiales del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria.

o Cumplir con las actividades de seguridad, custodia y vigilancia en las garitas, pabellones, puestos de acceso y control, áreas comunes, remisiones, patrullas, detención y prisión domiciliaria, vigilancia electrónica, grupos especiales, y demás instalaciones penitenciarias, conforme a lo dispuesto en los reglamentos y procedimientos.

o Custodiar y vigilar a los internos al interior de los establecimientos de reclusión, en los traslados, remisiones y en el trabajo al aire libre, garantizando la seguridad e integridad e impidiendo la fuga o evasión de los internos, violencia o conversación con extraños.

o Identificar a las personas, bienes, elementos y vehículos al ingreso y salida de las instalaciones, dependencias y del establecimiento de reclusión, garantizando el debido cumplimiento de los protocolos de seguridad penitenciaria y carcelaria.

o Controlar a los internos y visitantes en el desarrollo de las diferentes actividades administrativas, judiciales, sociales, de atención o tratamiento y de bienestar, preservando la seguridad, el orden, la disciplina y la convivencia.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 143 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

o Requisar a las personas, vehículos, paquetes, carga, instalaciones y elementos al ingreso y salida del establecimiento, así como en los diferentes espacios y lugares donde deba permanecer el interno, de conformidad con la normatividad vigente los procedimientos e instrucciones impartidas.

o Decomisar los elementos, objetos, sustancias o productos ilícitos, prohibidos o restringidos y los elementos materiales con los cuales se haya realizado una conducta punible en las áreas de responsabilidad del Instituto, haciendo entrega material de los mismos al superior inmediato.

o Dar el adecuado uso a los bienes, instalaciones, elementos de seguridad, de defensa, de restricción, enseres, electrónico, comunicaciones y vehículos recibidos en la prestación del servicio, de acuerdo con su diseño, naturaleza y destinación.

o Realizar visitas periódicas verificando el estado, funcionamiento, cantidad y calidad de las instalaciones, bienes, elementos, equipos y enseres dispuestos para la prestación del servicio.

o Contar los internos al inicio y finalización de cada jornada laboral así como en las demás circunstancias dispuestas en el reglamento general e interno, verificando su presencia y la condición de estos.

o Informar a su superior inmediato y cuando lo requieran las autoridades administrativas y judiciales los hechos relacionados con la seguridad penitenciaria y carcelaria, la custodia y vigilancia de los internos, los decomisos realizados y demás actividades relacionadas con el servicio de acuerdo con el conocimiento por razones del desempeño de su empleo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 144 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

o Realizar las tareas y actividades de seguridad, custodia, vigilancia y de tratamiento penitenciario, protección de los derechos fundamentales de los internos, visitantes y empleados, la vida, la integridad personal, la honra, los bienes, las creencias y las libertades, dentro del marco de la normatividad vigente.

o Colaborar en las tareas y actividades relacionadas con la naturaleza y ejercicio de su empleo de conformidad con las necesidades del servicio cuando su superior o jefe inmediato así lo requiera.

o Tramitar las respuestas a cartas, oficios, memorandos y demás documentos radicados en la dependencia de acuerdo con las instrucciones del jefe inmediato.

o Apoyar en la planeación, programación, organización, ejecución y el control de los procesos de la dependencia para dar cumplimiento a las metas propuestas.

o Realizar previa autorización, las labores de conducción y mantenimiento de vehículos automotores para el desplazamiento de internos o funcionarios cumpliendo con las normas de seguridad y las señales de tránsito.

o Desempeñar las demás funciones asignadas por la autoridad competente de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño de cada cargo.

Conocimientos esenciales para la función del dragoneante

- o De la Institución, su estructura y funcionamiento.
- o Del Código Penitenciario y Carcelario, Reglamentos General e Interno.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 145 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- o Proceso misional y procedimientos de seguridad Penitenciaria y Carcelaria
- o Normas aplicables a los servidores públicos.
- o Derechos Humanos de las personas privadas de la libertad.
- o Manejo de situaciones de crisis.
- o Manual de uniformes, protocolo penitenciario y lenguaje técnico profesional.
- o Manejo y uso de armas de fuego, equipo antidisturbios, de comunicación, medios electrónicos de uso institucional, elementos de defensa, restricción y de protección.
- o Defensa personal.
- o Código de conducta para los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.
- o Conceptos básicos de la privación de la libertad, de los delitos y las penas y su alternatividad.
- o Metodología para la elaboración de trabajos escritos.
- o Técnicas de identificación de personas, de requisas, seguridad de personas e instalaciones, conducción y manejo de personas privadas de la libertad.
- o Conocimientos básicos en criminología y de la conducta criminal.
- o Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos.
- o Sisipec Web y demás herramientas propias del sistema penitenciario y carcelario.
- o Escala del uso de la fuerza.

7.1 COMPONENTE BIOMECANICO

De acuerdo con la metodología utilizada para la identificación de los principales riesgos a nivel de carga física se establece que la mayor exposición de los Dragoneantes se da en el plano postural y manipulación manual de cargas para algunas tareas (Remisionar o manejo manual de rejas o portones) (Ver anexo Lista de chequeo).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 146 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

DESCRIPCIÓN DE ELEMENTOS UTILIZADOS EN LA EJECUCIÓN DE TAREAS Y CARACTERÍSTICAS DE MANIPULACIÓN

Tabla 8. Descripción y peso (kg) elementos utilizados para el cargo de Dragoneante

ELEMENTO	PESO KG.
Chaleco antibalas	2 a 3.5 Kg. (Depende la talla)
Bastón	0.5 Kg.
Radio	0.5 Kg.
Restricciones	0.5 Kg.
Revólver con munición	1 Kg.
Pistola con munición	1 Kg.
Fusil con munición	3 Kg.
Proveedor	0.7 Kg.
Mini uzi con proveedor	3 Kg.

Fuente: Análisis del puesto de trabajo 2017

Tabla 9. Medidas de elementos utilizados para el cargo de Dragoneante

ELEMENTO	MEDIDA (cm)
Chaleco antibalas	Promedio 52.5 cm alto y 46.5 cm de ancho
Bastón	60 cm de largo
Revólver	23 cm de largo
Pistola	19 cm de largo
Fusil	99 cm de largo
Proveedor	19 cm de fúsil 17 cm Mini uzi
Mini uzi	36 cm de largo

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 147 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Fuente: Análisis del puesto de trabajo 2017

Tabla 10. Condiciones organizacionales de la Jornada laboral (Dragoneante)

ASPECTO	DESCRIPCION
Jornada Laboral	Turnos de 24 horas de trabajo por 24 horas de descanso. Cada turno es de seis horas aproximadamente.
Descansos durante jornada	1 turno de 6 horas más una de almuerzo aproximadamente.

Fuente: Análisis del puesto de trabajo 2017

Características de la ocupación

- o Se caracteriza por ser un trabajo calificado, ya que exige conocimientos específicos y técnicos de manejo de internos, armamento, defensa, seguridad, etc.
- o Las actividades son variadas y los trabajadores deben realizar diferentes tareas con un alto grado de exigencia en cuanto a niveles de responsabilidad.
- o El tipo de trabajo es manual y lo debe realizar de manera individual (solo).
- o Es de gran importancia resaltar que el nivel de esfuerzo varía de acuerdo con las tareas que debe desarrollar.
- o El nivel de responsabilidad es alto ya que tienen que responder por el personal interno a cargo y las funciones asignadas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 148 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Requerimientos de la ocupación

En el desarrollo de esta actividad laboral es necesario contar con los siguientes requerimientos:

En el componente sensorio motor: a nivel del componente sensorio motor se requiere discriminación propioceptiva, para adecuar el movimiento de los diferentes segmentos corporales dentro del puesto de trabajo, de forma tal que éstos faciliten la ejecución más rápida y precisa de las diferentes tareas.

Componente neuromusculoesquelético: para la ejecución de las diferentes tareas se deben adoptar y mantener diferentes posturas (bípeda, sedente, cuclillas), etc., además de realizar desplazamientos corporales como caminar, subir, trepar, bajar, empujar y halar.

En cuanto al espacio específico y las tareas a realizar en zonas como garitas, se encuentran diversidad de características estructurales, que no permiten estandarizar el espacio respecto a accesibilidad, altura, holgura, profundidad, alcance de miembros superiores a nivel horizontal y vertical, zonas mínimas y máximas ergonómicas.

Por tal razón, para realizar labores en estas áreas el trabajador debe cumplir con los requerimientos antropométricos establecidos en los profesiogramas y perfiles profesiográficos, permitiendo así, una dimensión interespacial funcional del trabajador con su entorno, facilitando espacios de activación de movimiento en extremidades superiores e inferiores en el desarrollo de tareas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 149 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

A pesar de las construcciones locativas de garitas ya existentes, para construcciones futuras se recuerda no olvidar el Decreto 1547 de 2000...“por el cual se reglamentan las disposiciones referentes a licencias de construcción y urbanismo, al ejercicio de la curaduría urbana, y las sanciones urbanísticas”, así como lo determinado por los planes de ordenamiento territorial de cada ciudad. Es pues importante tener en cuenta que la dimensión en altura de piso a techo debe estar considerada como mínimo en 2.20 mts. Por la diversidad de las características locativas de las garitas existentes (en cuanto a estructura y altura), sumado a la característica organizacional que determina la capacidad del Dragoneante de laborar en cualquier parte del país, se sugiere que la altura máxima permitida para el cargo de Dragoneante no se encuentre contemplada como inhabilidad médica en el ítem de gigantismo, (2.25 cms); cabe anotar que una altura diferencial entre la estatura del funcionario y el techo del área de trabajo permite mantener un espacio de circulación bípeda adecuada.

Respecto a la estatura mínima requerida, se sigue contemplando el promedio de estatura en centímetros por estrato socioeconómico (Ordoñez y Polanía, 2004), donde a los aspirantes a Dragoneantes hombres se les exigirá una estatura mínima de 1.66 cms y las mujeres de 1.58 cms, lo cual representa el estrato “bajo bajo” según el estudio, evitando discriminaciones por el factor socioeconómico del aspirante.

A nivel de motricidad fina es necesario la realización de enganches, agarre a mano llena y cilíndrico, pinzas fina y trípode, además de precisión motriz, pulso, agilidad, rapidez y precisión motriz, destreza manual y digital, armonía, coordinación bimanual y coordinación visomotriz.

Componente neuromuscular: para la ejecución de las actividades que requieren fuerza y movimiento es necesario, resistencia, control y alineamiento postural.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 150 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

8. CAPITULO III

COMPONENTE PSICOLÓGICO

Durante los últimos años del siglo XX y en el tiempo transcurrido del siglo XXI, la gestión y administración del talento humano ha venido sufriendo una serie de cambios. Los papeles tradicionales en los que se buscaba cubrir las funciones esenciales como la contratación, nómina y beneficios laborales básicos ha ido derivando hacia la consecución de mayores niveles de impacto y efectividad en el desarrollo de las misiones económicas y sociales de cada empresa.

Dentro de esta dinámica se hace cada día mayor énfasis en la importancia de vincular al personal idóneo de acuerdo con los potenciales y habilidades que le permitan desarrollarse no solo como fuerza laboral sino, también, como ser humano. Igualmente, esta tendencia de modelo de gestión, busca, mediante la aplicación de diferentes estrategias, el desarrollo personal y la realización personal, profesional y social del empleado, al mismo tiempo lograr la consecución de los objetivos organizacionales. Orientando los esfuerzos y dinámicas hacia la consecución de un equilibrio constante entre las metas de la organización y las personas.

Las organizaciones se constituyen a partir de personas y entre estas las aptitudes, habilidades y competencias son muy diversas, por lo que al estudiar estas y buscar establecer procesos de mejora continua permiten establecer los perfiles deseados que puedan responder en forma adecuada a las dinámicas y exigencias laborales.

El realizar procesos de selección y evaluación de resultados a partir del establecimiento de perfiles determinados, permite que, a la hora de asumir un cargo, una función o de ubicarse en un puesto de trabajo, el empleado esté en capacidad de afrontar los retos, limitaciones, resultados

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 151 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

adversos, mantener la motivación hacia la labor y poder reconocer la importancia de su trabajo en el engranaje general de la organización.

Uno de los componentes inherentes en las modernas dinámicas de gestión de talento humano es el de identificar y minimizar el impacto de los factores de riesgo psicolaboral. En este proceso se busca determinar las condiciones presentes en el desarrollo de una actividad, relacionados con la organización del trabajo, su entorno extralaboral y social, con el contenido de la tarea, con las demandas físicas, demandas de carga mental, que pueden llegar a afectar las condiciones de salud física, mental o social del trabajador.

8.1 OBJETIVOS

- o Analizar los componentes psicológicos y las competencias comportamentales del cargo mencionado.
- o Actualizar los componentes analizados, con la finalidad de ajustarlos a las circunstancias, situaciones y exigencia del cargo analizado.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 152 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

9. MARCO CONCEPTUAL

Contemporáneamente el castigo social consistente en la privación de la libertad es la alternativa más utilizada por la mayoría de las naciones cuando se busca castigar a aquellos que transgreden las reglas de convivencia. Como orientación principal se ha buscado, a lo largo de la historia, preservar los valores fundamentales de una sociedad determinada. Sin embargo, los modelos de castigo se han modificado de acuerdo de los diferentes desarrollos económicos, políticos y culturales. Por tanto, se presenta también, una continua modificación de los profesionales encargados de la ejecución de las medidas punitivas determinadas.

El orden socioeconómico y político establece una íntima interrelación entre estado, sistema penitenciario y profesionales encargados del control y seguimiento de la ejecución de las penas impuestas a los responsables de alterar el orden social. El desarrollo de este tipo de responsabilidades ha variado a lo largo del tiempo. De la función de verdugo en el que se buscaba a un miembro de la sociedad encargado de la ejecución de acciones punitivas, como el suplicio en público o la ejecución de las condenas a muerte en la plaza pública, se ha ido reorientando hacia la función y la responsabilidad de hacer cumplir la penalización de los transgresores, mediante la privación de la libertad. Así la instauración del centro penitenciario en la edad media, como alternativa de control del trasgresor y de buscar alternativas que afectan la conducta mediante el aislamiento y el confinamiento dieron pie al cambio, consecuente, de verdugo a carcelero.

Con la creación del estado moderno, en el siglo XIX, y la consolidación del modelo capitalista de producción, se produce igualmente un nuevo nivel de desarrollo, en procura de alternativas más civilizadas de sanción, abandonando, por lo menos en occidente, el castigo corporal y la muerte o la tortura en público. Posteriormente la idea del castigo punitivo dio paso a la instauración de objetivos del encarcelamiento como mecanismos sociales orientados a la reinserción

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 153 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

social, la reintegración, el tratamiento y la reeducación del trasgresor, buscando reorientar las actividades del recluso hacia labores productivas acordes a las exigencias del modelo socioeconómico imperante, como mano de obra en reserva o como elementos de persuasión y de restricción social a la hora de enfrentar las leyes y transgredirlas.

Sin embargo, dentro del desarrollo de las políticas penitenciarias el objetivo primario de reeducar no pasó del discurso, especialmente en países donde las características culturales, políticas y económicas se encuentran determinadas por las dinámicas violentas del manejo del poder, siendo contemplado simplemente como la ejecución de una pena impuesta por la autoridad jurídica del caso, básicamente la privación de la libertad y la función esencial del guardia penitenciario la de cumplir con este mandato, restringir y velar por la permanencia del reo dentro de los espacios de reclusión, es decir mantener la función establecida de carcelero.

A partir de la segunda mitad del siglo XX, posterior a la segunda guerra mundial y sus nefastos resultados, se establece una serie de parámetros en los que se establecen los principios mínimos de manejo y tratamiento de los reclusos. Estos se acordaron entre las naciones que hicieron parte de la naciente Organización de Naciones Unidas ONU en 1955.

Dentro de estos acuerdos se establecía el garantizar las condiciones mínimas de tratamiento penitenciario, asegurando la calidad de vida, seguridad y salud de las personas privadas de la libertad. Idealmente se establece que dentro del manejo del trasgresor se haga mayor énfasis en el rescate social de estas personas que en el simple hecho de la privación de la libertad.

Dentro de este proceso y como parte de la resocialización del trasgresor se amplía la connotación de establecimiento carcelario como un sistema más complejo y dinámico en el que se requiere de una serie de estrategias de manejo del recluso y, además, del apoyo permanente de

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 154 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

profesionales, como: psicólogos, psiquiatras, terapeutas, asistentes sociales, educadores, enfermeros, médicos, odontólogos y genera la necesidad de contar con agentes penitenciarios debidamente entrenados y formados hacia esta postura de manejo penitenciario.

Por tanto, en la actualidad se busca, enmarcado dentro de estos parámetros, que la persona que se integre al modelo carcelario como guardián penitenciario sea un ciudadano con responsabilidades sociales, que pueda desempeñar las funciones de salvaguarda de la disciplina, de hacer cumplir las penas y que se vea como agente responsable de defender los derechos y las condiciones básicas de los internos penitenciarios; de ser guía y apoyo en los diferentes procesos de resocialización y reinducción, realizando acciones conjuntas con equipos interdisciplinarios de tratamiento penitenciario. En los que el papel a desarrollar no sea solo de observador, sino de elemento activo y dinámico siempre presente.

Dentro de la tradición conservadora, la psicología laboral presentaba un modelo de trabajo e intervención en la que se buscaba ajustar a las personas y el modo de trabajo de las empresas y organizaciones. En la actualidad este modelo ha sido transformado derivando hacia una interpretación y un manejo dinámico donde los dos elementos, modo de trabajo y personas, se modifican y afectan mutuamente.

Es importante reconocer que en las relaciones que se establecen entre las organizaciones y el empleado o el colectivo de empleados, se genera un vínculo más profundo que va más allá del simple intercambio económico por el trabajo, sino que implica una serie de compensaciones y recompensas percibidas desde la satisfacción, el logro y el desarrollo de las capacidades habilidades y expectativas determinadas en el proyecto de vida del empleado. Este vínculo, denominado contrato psicosocial laboral, afecta la dinámica de interrelación entre el empleado y la

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 155 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

organización, y puede generar resultados tanto favorables como desfavorables a la organización o al individuo o el grupo de empleados.

Visto así, la adaptación laboral del ser humano debe verse como un proceso continuo y dinámico, aún más con la creciente diversificación y transformación en todos los sectores laborales. Para lograr el adecuado ajuste individuo-trabajo- organización es necesario reconocer y valorar el grado de congruencia entre las necesidades individuales y las demandas del trabajo con el objetivo de desarrollar métodos de intervención.

Las diferentes características de la compañía, el estilo de trabajo las dinámicas de rotación de las actividades, el modelo de liderazgo, las relaciones sociales generadas, la recompensa económica, el reconocimiento de la labor y el ajuste de sus conocimientos y habilidades frente a la claridad del rol ejecutado, se ven confrontadas frente a las ideas preconcebidas y el propio concepto que se tiene de sí mismo, en cuanto a su propio potencial, y el tipo de recompensa que debería recibir por su trabajo. Este fenómeno se convierte en eje principal en el desarrollo dinámico de la organización y del empleado buscando que este genere nuevas formas de trabajo con mayor dinamismo. Y que en esencia afectan el comportamiento general del empleado, de su realización personal, de su nivel de satisfacción y en determinante primario de presencia o no de enfermedad, accidentes o ausentismo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 156 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

10. COMPETENCIAS LABORALES

La competencia ha sido como concepto en diversas formulaciones teóricas encaminadas al desarrollo de las potencialidades humanas. Se ha determinado dos grandes núcleos teóricos que se han encargado de definir y desarrollar las estrategias de formación y selección de conglomerados humanos de acuerdo con el potencial individual, el área educativa y el de la psicología laboral-organizacional.

El concepto de competencia en el ámbito laboral se remonta a la década de los años setenta, a partir de los estudios de McClelland, dentro de los cuales encontró, que a pesar de las capacidades personales y académicas de un candidato no eran estas garantía de éxito en el desarrollo de las actividades y retos propuestos a la hora de asumir un cargo o un trabajo. Como resultado de sus estudios se encontró con que la posibilidad de éxito de un individuo dependía, también, de ciertas características subyacentes, que facilitaban la consecución del mismo. A estas características las denomino competencias.

La definición de competencia ha venido evolucionando y ha buscado ser adaptada de acuerdo con el postulado teórico y metodológico en el que se desarrollan las investigaciones e intervenciones. Sin embargo como punto de referencia se ha utilizado en el diseño de este trabajo la definición que hacen Spencer y Spencer (1993), en donde la competencia es *“una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a un desempeño superior en un trabajo o situación.”* Esta definición contiene tres elementos que se ajustan a los requerimientos expeditos de este trabajo.

- o Es una característica subyacente a un individuo: esto nos dice que la competencia es una característica inseparable de la personalidad y que se evidencia en su conducta

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 157 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

en diferentes momentos o situaciones, de forma permanente y constante en periodos prolongados de tiempo.

o La competencia se halla casualmente relacionada: la competencia puede generar o anticipar una conducta determinada, así como el desempeño de la persona.

o La competencia determina estándares de efectividad: predice quien en un entorno específico está en condiciones de realizar una labor o tarea de forma brillante, satisfactoria o deficiente.

Igualmente la competencia, según Spencer & Spencer, se puede definir como el conjunto de las siguientes condiciones:

1. **Habilidad:** es la capacidad que tiene una persona para desempeñar una tarea física o mental.
2. **Conocimiento:** es el saber de una persona sobre un tema o una tarea específica.
3. **Autoimagen:** es el concepto que de sí mismos tienen las personas. La seguridad y la confianza hacen parte de este concepto.
4. **Rasgos:** características físicas y respuestas propias del sujeto a eventos de forma constante, mediante estas conductas es reconocida la persona y mediante estas se les atribuyen características diferenciadoras.
5. **Motivación:** son pensamientos y preferencias que conducen y orientan hacia una conducta específica y que le alejan de otras.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 158 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

10.1 Tipos de competencias

Usualmente, las competencias establecen por lo menos dos categorías: las básicas (genéricas para varios autores), comunes al conjunto de trabajadores, y las específicas, propias de un determinado cargo o nivel jerárquico.

En el caso específico del INPEC se han determinado cuatro grupos de competencias:

1. **Competencias básicas:** *estas determinadas a nivel nacional para todas las entidades del estado y para los empleados de las mismas. Decreto 2539 de 2005.*
2. **Competencias cognitivas:** *son aquellas se refieren a la capacidad del manejo y procesamiento de la información, así como la generación de nuevo conocimiento o estrategias de afrontamiento.*
3. **Competencias de logro y acción:** *en estas se determina la preocupación del Individuo por la consecución de resultados con calidad y precisión, así como de la autonomía necesaria para desenvolverse de una manera integral al interior del INPEC.*
4. **Competencias de eficacia Personal:** *Por medio de estas se busca establecer el nivel de éxito que la persona puede presentar a la hora de interrelacionarse con otros y de la consecución de resultados en forma colectiva.*

10.2 Evaluación de competencias

Cuando nos referimos a la evaluación de las competencias laborales, es el proceso por medio del cual se reúne la suficiente información sobre el desempeño de un individuo, en este caso sobre la

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 159 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

predicción del comportamiento de un individuo dentro del espacio de trabajo encuadrado en las funciones de Dragoneante.

Esta evaluación es conforme a las especificaciones establecidas para los empleados del estado en el decreto 2539 de 2005 en el caso de las competencia básicas y en los profesiogramas realizados en el año 2010 por le INPEC incluyendo la modificación realizada en el año 2015. Dentro del proceso de evaluación de competencias no existe un Instrumento genérico que permita evaluar las mismas a la hora de realizar procesos de incorporación y ascenso dentro del cuerpo de custodia y vigilancia. Por tanto es labor de los psicólogos responsables o encargados de este proceso el implementar estrategias de evaluación ya sean estas bajo la aplicación de entrevistas semiestructuradas, estructuradas o de opción abierta, o por medio de la aplicación de ejercicios de rendimiento y cumplimiento de metas , individual o colectivamente.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 160 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

11. EVALUACIÓN PSICOLÓGICA DE PERSONALIDAD

La evaluación de la personalidad es el área de la psicología en la que se busca determinar las características de personalidad de un individuo con respecto de una población similar. Estas características se mantienen en el tiempo y mantienen cierta estabilidad que se relaciona directamente con la conducta y la forma de reaccionar frente a situaciones cotidianas o en cierto tipo de situaciones en las que la estabilidad emocional puede verse afectada de diversa maneras de acuerdo con el perfil general del individuo.

De tal manera en la búsqueda de encontrar el personal idóneo para trabajar en las actividades y funciones del INPEC se hace necesario establecer una serie de limitantes psicológicas-patológicas que permiten prevenir la aparición de:

- o Enfermedad laboral: una de las preocupaciones constantes del INPEC es el manejo de las personas diagnosticadas con trastorno mental en sus diferentes manifestaciones, quienes deben ser reubicadas en diferentes labores ajenas a las funciones de custodia, vigilancia y tratamiento penitenciario, lo cual visto desde diversos puntos genera alteraciones dentro del mismo cuerpo de custodia, las relaciones entre los equipos de trabajo y las dificultades evidentes de sobre carga laboral hacia los compañeros y las situaciones de maltrato que recaen sobre los empleados diagnosticados.

- o Situaciones de violencia: dentro de las características sintomatológicas de varios tipos de trastorno encontramos que se presentan situaciones de agresión, autoagresión, episodios violentos con riñas, manejo violento ya sea física, verbal o moral contra los internos, intentos de suicidio y atentados contra diferentes personas. Lo cual se convierte al

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 161 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

empleado con este tipo de trastornos en un elemento de peligrosidad.

o Vulneración de derechos humanos: como se ha visto anteriormente una de las funciones del dragoneante es velar por la protección y cuidado de los derechos humanos fundamentales de las personas puestas a su cuidado. En cierto tipo de trastornos especialmente en los relacionados en el grupo de control de impulsos, de personalidad o de tipo parafilico, esta labor se ve desplazada por la de la satisfacción de sus impulsos patológicos. Lo cual va en contravía de las mismas políticas y normativas a la ahora de desempeñar este tipo de labores.

o Entorpecimiento de actividades y esquemas de seguridad: igualmente en diferentes trastornos la conducta desarrollada vulnera los diferentes sistemas de seguridad afectando las dinámicas generales de los establecimientos penitenciarios.

11.1 PRUEBAS DE EVALUACIÓN DE PERSONALIDAD

Para la evaluación de la personalidad y sus diferentes características se han diseñado a lo largo del tiempo una serie de herramientas que permiten establecer un perfil psicológico típico las pruebas psicológicas.

La implementación de las pruebas debe cumplir con ciertos parámetros de trabajo en los cuales la presencia de fallo o error sea reducida, así mismo deben cumplir con las exigencias técnicas determinadas para nuestro país, por lo que se recomienda la utilización de pruebas que presenten altos niveles de confiabilidad y validez estadística, en el caso de las pruebas psicométricas o de experticia en su aplicación y manejo de resultados en el caso de las pruebas proyectivas. Igualmente se busca complementar la información del candidato mediante la aplicación

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 162 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

de entrevistas diagnosticas que puedan aclarar o ampliar los resultados obtenidos por medio de las otras pruebas, en los casos en los que se requiera.

La elección de pruebas requiere que se adapten a las condiciones y lineamientos científicos y metodológicos validados para el país, pues a la hora de escoger pruebas que no presenten la robustez suficiente o la confiabilidad necesaria se convierten en factores de controversia e incluso de situaciones de orden jurídico por parte de los candidatos inconformes con los resultados obtenidos.

Finalmente como punto de referencia específico para el INPEC se ha diseñado una herramienta que da claridad sobre los trastornos o las patologías que se convierten en limitantes a la hora de establecer los criterios de selección de dragoneantes, las inhabilidades psiquiátricas, las cuales se basan en los manuales diagnósticos DSM V y CIE 10, que en la actualidad son los dos puntos de referencia diagnostica aceptados y manejados en Colombia.

12. PROFESIOGRAMA PSICOLOGICO PARA EL DRAGONEANTE

El cargo de dragoneante Cuerpo de Custodia y Vigilancia, sobre él recaen directamente las labores asignadas en el manejo de personas privadas de su libertad. Los empleados públicos asignados a este cargo son quienes realizan las actividades y tareas directamente relacionadas con la misión y la función del INPEC.

En este cargo se realizan diversas labores en diferentes espacios, con variados niveles de riesgo, por lo que se requiere de personal que se ajuste a las diferentes situaciones, puestos de trabajo y misiones relacionadas con el manejo penitenciario.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 163 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Como Dragoneante miembro del Cuerpo de Custodia y vigilancia, sus funciones se encuentran en: la vigilancia y custodia en garitas, puertas, patios, acceso de vehículos, talleres, cocinas, espacios comunes, biblioteca, aulas, baños. Cuando no hay apoyo de las autoridades también se hace cargo de la seguridad perimetral de los diferentes establecimientos, así mismo realiza remisiones de internos a juzgados, hospitales, centros asistenciales y a otros centros carcelarios dentro del territorio nacional. Al interior de los centros penitenciarios debe cumplir con la revisión de las condiciones de salud y seguridad, así como de la permanencia de condenados y sindicados con beneficios de detención domiciliaria.

En caso de motín o levantamiento de los internos debe mantener el orden y controlar los disturbios mediante el manejo de estrategias con o sin armamento. Otra función es la atención, orientación, control y seguridad de visitantes, familiares y funcionarios de las diversas entidades que mantiene relaciones profesionales con los internos en todos y cada uno de los centros de reclusión, también deben realizar funciones policiales en el control de elementos, sustancias ilegales, armas y explosivos, la incautación de los mismos y realización de los procesos de reporte y seguimiento de tipo administrativo. Otras funciones realizadas son las de individualización de los funcionarios y convictos mediante técnicas de criminalística y dactiloscopia.

Realizan labores de conductores de los diferentes vehículos asignados para la prestación de su trabajo, como son: motocicletas de mediano y alto cilindraje, automóviles, vehículos de transporte de pasajeros desde camionetas hasta buses de 12 toneladas.

Igualmente existe una serie de funciones especiales que son realizadas por el dragoneante cuando no se cuenta con personal administrativo, en estos casos el dragoneante capacitado o calificado asume las diferentes funciones que requiera la entidad, por tanto es común encontrar que las oficinas de salud, salud ocupacional, talento humano, bienestar, jurídica, financiera y

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 164 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

administrativa estén a cargo de estos funcionarios, los cuales se seleccionan por sus habilidades dentro de cada cargo o por la formación que presentan y que se ajustan a los requerimientos de cada caso. Igualmente deben cumplir con las funciones de custodia y vigilancia apoyando las actividades del resto de la guardia.

Se busca que las personas que se incorporan al Cuerpo de Custodia y Vigilancia cuenten con la madurez suficiente para proponerse un proyecto de vida factible basado en la responsabilidad y disciplina, condiciones deseables y necesarias para asumir las diferentes exigencias del medio carcelario. Una vez superada la etapa de la adolescencia y la época escolar, los seres humanos tienden a presentar una estructura de personalidad menos influenciados por el medio social en el que se desenvuelven. En este periodo de la vida cuentan con una estructura cognitiva y moral que les facilita la adopción de modelos de comportamiento que se ajusten a las exigencias de disciplina y al seguimiento de las políticas, visión y misión del INPEC. Al mismo tiempo se encuentran aún dentro del periodo de mayor rendimiento físico e intelectual.

De acuerdo con lo anterior, lo ideal es integrar funcionarios que cuenten con una personalidad estable, madura y sana. No es recomendable vincular personas que tengan rasgos acentuados de ansiedad, depresión, trastornos adaptativos de tipo paranoide o trastornos del estado de ánimo mixto, como ansiedad depresión.

12.1 METODOLOGÍA

Se escogió el tipo de estudio descriptivo, ya que los datos recolectados son utilizados con una finalidad puramente descriptiva, no enfocados a una presunta relación causa - efecto. Este tipo

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 165 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

de estudios tienen como finalidad la descripción de una o un grupo de características en una población determinada, además de poder ser útil en posteriores investigaciones.

Se considera a este estudio también de carácter transversal, ya que se examinan las competencias como variables y se relacionan con una población específica, en este caso cada cargo laboral y en tiempo presente. Por esta razón los estudios transversales son por definición descriptivos.

Dentro del estudio se realizó la recolección de información, basados en las siguientes técnicas y estrategias:

- o Observaciones del cargo
- o Entrevistas a directores y funcionarios
- o Revisión de profesiogramas vigentes
- o Revisión bibliográfica
- o Retroalimentación CNSC
- o Conclusiones y recomendaciones Universidad Manuela Beltrán en el proceso de vinculación laboral del año 2016
- o Inhabilidades psiquiátricas en el trabajo penitenciario

12.2. PROCEDIMIENTO

A continuación, se describen las fases desarrolladas en el proceso, cuyos resultados consisten en la actualización de los profesiogramas existentes.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 166 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Fase 1: Contextualización y recolección de información

Para esta etapa, se recolectaron las fuentes documentales necesarias para desarrollar el programa. Se analizaron la estructura administrativa de la organización revisando el organigrama, el manual de funciones, profesiogramas existentes, análisis jurídicos, tutelas y cualquier material escrito que contenga información acerca de las características y funciones desempeñadas por los cargos objeto de la actualización. De igual forma, se desarrollaron entrevistas con funcionarios operativos y administrativos.

Fase 2: Establecimiento de metas y cronograma

Una vez realizado el reconocimiento de la realidad organizacional, se definieron con los funcionarios encargados y coordinadores del proceso los alcances de la actualización, participantes, estrategias, así como los indicadores de gestión.

Fase 3: Análisis y discusión de la información

Con base a la información recolectada, se realizó el análisis comparativo entre las fuentes documentales y la información obtenida en el análisis de puestos de trabajo, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- o Análisis descriptivo: inventario de tareas y actividades que refleje cómo cada individuo lleva a cabo su tarea en función de los requisitos de su puesto y las competencias que posee.
- o Análisis predictivo: habilidades, conocimientos o actitudes que deberá poseer un funcionario para desarrollar adecuadamente sus funciones.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 167 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

o Análisis prescriptivo: habilidades, conocimientos o actitudes que debe poseer necesariamente cada funcionario para cumplir con los requisitos del puesto de trabajo.

Fase 4: Observación y entrevistas

Durante esta fase, se llevaron a cabo diferentes entrevistas y observaciones en el puesto de trabajo de funcionarios y cuadros de mando.

Fase 5: Actualización de profesiogramas

Se realizaron las diferentes conclusiones y recomendación de actualización del profesiograma, dentro del modelo descriptivo y los documentos revisados como inhabilidades psiquiátricas entre otros.

Fase 6: Elaboración de informe

Se elaboró el presente informe, en el que se incluye la descripción del proceso desarrollado y se propone el profesiograma actualizado.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 168 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

13. PROFESIOGRAMA PSICOLOGICO ACTUALIZADO PARA EL DRAGONEANTE

Para la actualización del profesiograma, se utilizó el Manual Diagnostico y Estadístico de los Trastornos Mentales de la AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION en su Quinta Edición, al igual que el documento de inhabilidades médicas para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

Dentro de las dinámicas de recolección de información se desarrolló una lista de verificación (Anexo 8), la cual indagaba por el cumplimiento de las funciones del Dragoneante dentro de las actividades cotidianas. Paralelo a este proceso de recolección de información, se indago a subordinados Oficiales por las condiciones y requerimientos deseados (en las personas) por los posibles aspirantes que podrían desempeñar este cargo dentro del Cuerpo Custodia y Vigilancia, mediante entrevistas semiestructuradas en las que se buscaba relacionar las funciones del cargo con los componentes y exigencias y las competencias laborales y de logro personal.

Luego de esta muestra de información, se procedió a contrastar los resultados con las competencias cognitivas del PROFESIOGRAMA, con la finalidad de construir una línea de base para dicho proceso.

13.1 Rango o campo de aplicación

- o Tipo entidad: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario-INPEC.
- o Información: Escrita, verbal
- o Comunicaciones utilizadas: Escrita, digital, verbal y presencial.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 169 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

13.2 Evidencias

De Producto:

- o Ejecución y reporte del cumplimiento de las medidas de seguridad penitenciaria y carcelaria, custodia y vigilancia de los internos y vigilancia de las instalaciones.
- o Cumplimiento de los procesos y procedimientos de identificación, ingreso y salida de personas, elementos, equipos y vehículos.
- o Uso adecuado de los bienes, elementos, equipos e instalaciones.

De desempeño:

- o Desempeño en la realización de las tareas y actividades de seguridad penitenciaria y carcelaria, de custodia y vigilancia, en condiciones de tiempo, modo y lugar.
- o Cumplimiento de compromisos laborales y comportamentales.

De Conocimiento:

- o Pruebas orales, ejecución de tareas actividades simuladas o simulacros.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 170 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

14. HALLAZGOS PSICOLOGICOS

Teniendo en cuenta los análisis de las fuentes de información como las entrevistas realizadas a dragoneantes y superiores jerárquicos y directos, así como la revisión de la versión previa del profesiograma, se ha determinado que, en relación con las exigencias y las necesidades del cargo, es importante realizar un ajuste a las competencias establecidas para desempeñar las funciones asignadas. Este ajuste se determina en cuanto a la pertinencia de las competencias en un ambiente laboral complejo en el que se presenta una serie de condiciones variables tanto en el espacio físico de trabajo como en las tareas y actividades realizadas.

A continuación, se detallan las principales conclusiones del proceso de revisión, actualización y análisis el cargo de dragoneante.

El cargo de dragoneante es esencialmente operativo, dentro del desempeño del mismo el empleado debe además de cumplir con las exigencias del manual de funciones, llevar a cabo las diferentes directrices y órdenes procedentes de sus superiores relacionadas con el cumplimiento de la misión del INPEC.

De acuerdo a lo anterior las competencias cognitivas determinadas anteriormente como, Pensamiento Analítico, Capacidad de Aprendizaje y Pensamiento Conceptual, no son indispensables para el desarrollo de las tareas asignadas en los diferentes puestos de trabajo y funciones asignadas.

Dentro de la misma serie de competencias se adiciona la competencia Cognitiva Interpretativa, que se ajusta a los requerimientos operativos del cargo a desempeñar, pues le

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 171 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

permite al dragoneante identificar y comprender las ideas fundamentales en una comunicación, un mensaje o una orden y su relación con las conductas a ejecutar.

Se considera que las Competencias Perseverancia y Capacidad de Planificación, que se encuentran en el grupo de las competencias de Logro y Acción, deben ser reemplazada por la competencia Dinamismo, que implica: “la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos y que cambian en espacios de tiempo, jornadas de trabajo prolongadas sin que por esto se vea afectado el nivel de esfuerzo en su actividad”.

Se considera que la Competencia Conocimiento de la Entidad, se encuentra de forma implícita dentro de la competencia básica Compromiso con la Entidad en la que se ajusta el comportamiento personal y profesional con las necesidades, prioridades y metas organizacionales.

Dentro del grupo de Competencias de Eficacia Personal se estableció que las competencias Autocontrol, Confianza en sí Mismo, Negociación, Impacto e Influencia y Construcción de Relaciones, se ajustan a las exigencias y funciones de cargos con mayor nivel de responsabilidad al cargo de dragoneante, o en aquellos que se requiera un mayor nivel de exigencia en labores administrativas y de organización, planeación, seguimiento y control de planes de acción y de dinámicas de trabajo ejecutivas.

Se considera que las Competencias Autocontrol, Confianza en sí Mismo, Negociación, Impacto e Influencia y Construcción de Relaciones, pueden ser retiradas y suplir algunas de sus conductas específicas con la competencia Liderazgo, que según la definición de ALLES “es la habilidad necesaria para orientar la acción de grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo”.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 172 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Se incluirá dentro del grupo de Competencias de Eficacia Personal, la competencia Disciplina, la cual se define como: “capacidad de adaptarse a las políticas y dinámicas de la entidad buscando información sobre los cambios en forma permanente en los cuadros de mando. Está en especial es una de las competencias más referenciadas por los distintos funcionarios entrevistados y de las que se presenta mayor demanda dentro del cargo de dragoneante.

Se incluye la competencia Autorregulación Emocional, que se enfoca y es más acertada para las funciones y entornos del cargo de dragoneante, además que reemplaza la competencia Autocontrol. La Autorregulación Emocional permite regular los impulsos, tener el control y dar dirección a la energía emocional subordinando la gratificación inmediata a objetivos y valores de mayor trascendencia, es decir a reconocer y aplazar las expresiones emocionales, sin negarlas, manteniendo las metas y fines determinados en cada situación.

Teniendo en cuenta la diversidad de campos de acción y funciones, puestos de trabajo, condiciones climáticas, rotación de las jornadas de trabajo y otras condiciones variables del cargo, se incluye la competencia Adaptabilidad al cambio, definida como: “la capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio, asociada a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada”.

Se mantiene las competencias de conocimiento de herramientas de gestión, iniciativa, dinamismo, Manejo de la presión, Resiliencia, trabajo en equipo y comunicación.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 173 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

15. COMPETENCIAS ACTUALIZADAS

Se determina que las competencias y el nivel de ajuste a las mismas quedarían de la siguiente forma:

Competencias básicas

- o Orientación al ciudadano
- o Orientación al resultado
- o Transparencia
- o Compromiso con la organización

Competencias cognitivas

- o Conocimiento de herramientas de gestión
- o Competencia cognitiva interpretativa

Competencias de logro y acción

- o Iniciativa
- o Dinamismo
- o Manejo de la presión

Competencias de eficacia personal

- o Trabajo en equipo
- o Resiliencia
- o Comunicación

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 174 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- o Disciplina
- o Liderazgo
- o Autorregulación emocional
- o Adaptabilidad al cambio

Ver anexo Diccionario de competencias

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 175 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

16. CAPITULO IV

COMPONENTE MÉDICO

Este componente permitirá seleccionar de una forma objetiva al candidato más idóneo en su aspecto médico, dividiendo estas valoraciones en: valoración odontológica, valoración optométrica, valoración audiométrica y la valoración médica completa con sus respectivos exámenes de laboratorio de acuerdo al cargo.

16.1 Exámenes a realizar para el ingreso

16.1.1 Valoración odontológica

La historia clínica en Odontología es un instrumento médico – legal de gran utilidad para el personal del área de la salud. Su importancia radica el conocimiento específico de las estructuras orales tanto en tejidos duros como a nivel de tejidos blandos. Luego del examen clínico se consignaran los datos obtenidos en un odontograma. Este es un esquema que hace parte de la historia clínica por medio del cual se puede determinar el estado de salud o enfermedad de un paciente.

La legislación Colombiana, en la ley 38 de 1993, decreta que a partir del 1o. de Enero de 1993, en todos los consultorios odontológicos, tanto públicos como privados será obligación levantar una carta dental, según modelo que se determine en esta Ley, y el archivo de la carta dental será llevado por las entidades de previsión social, las clínicas odontológicas y los consultorios

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 176 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

odontológicos. Por ello el aspirante al cargo debe pasar por una valoración odontológica que determine su estado de salud para que pueda realizar su labor a cabalidad.

Dentro de la Valoración se clasificaran a los aspirantes acorde a su estado de salud oral así:

Tabla 11. Valoración odontológica

Tipo 1	Paciente sin sano
Tipo 2	Paciente con caries dental y/o enfermedad periodontal incipientes
Tipo 3	Paciente con prótesis fija y/o implantes dentales
Tipo 4	Paciente con Prótesis parcial removible, prótesis parcial acrílica
Tipo 5	Paciente con Prótesis total

El formato debe ser diligenciado en su totalidad con el fin de obtener la mayor cantidad de información del paciente, se llenará tanto la carta dental como el odontograma con sus convenciones correspondientes.

Y se clasificará a los pacientes así:

- o **Pacientes Tipo 1, Tipo 2, Tipo 3, y Tipo 4;** Pacientes aptos sin restricciones.
- o **Pacientes Tipo 5;** Se tendrá en cuenta su condición médica, para descartar patologías asociadas a desmayos o patologías en las cuales se involucre la pérdida temporal de conciencia (Convulsiones) en las cuales una prótesis total por la

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 177 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

facilidad de ser desalojada de su lugar, y pueda convertirse en un peligro inminente.

Se solicitará al aspirante presentar su historia clínica odontológica en caso de que este siguiendo algún tratamiento y si tiene paraclínicos adicionales presentarse a la consulta con estos. En el auto reporte de salud se adicionaran preguntas acerca del estado dental y patologías odontológicas.

16.1.2 Valoración optométrica

La valoración juiciosa del estado visual del aspirante resulta de vital importancia para definir las condiciones de salud al ingreso, la adecuada corrección de los defectos de refracción es necesaria en el momento del examen.

Permite evaluar el cuidado primario de la salud visual, a través de acciones de prevención, diagnóstico, tratamiento y corrección de defectos refractivos, acomodativos, musculares y enfermedades del segmento anterior. También se ocupa del diseño, cálculo, adaptación y control de lentes de contacto y lentes oftálmicas en el caso de ser requerida por el aspirante.

Comúnmente, la optometría se centra en la medida del estado refractivo de ambos ojos mediante procedimientos como la esquiastopía o retinoscopía y, sobre todo, a través de métodos de refracción ocular.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 178 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Sin embargo, la optometría también comprende la detección de manifestaciones sistémicas, enfermedades, trastornos y patologías relacionadas con el sistema visual, como aplicación clínica y la derivación hacia un oftalmólogo. Además, analiza e investiga toda la estructura ocular en sí, mediante técnicas de queratometría, biomicroscopía, paquimetría, integridad de las superficies oculares con tinciones (Rosa de Bengala o Fluoresceína), presión intraocular con métodos invasivos y no invasivos, evaluación del nervio óptico y estructuras internas con oftalmoscopio directo o indirecto.

De acuerdo con los hallazgos de la valoración y los requerimientos del cargo, el responsable de la valoración clasificara a cada aspirante objeto del presente sistema así:

- o Tipo 1. Aspirante sin defecto visual ni enfermedad ocular que interfiera su capacidad para la labor asignada.
- o Tipo 2. Aspirante con defecto visual o enfermedad ocular que no disminuye su capacidad para la labor asignada.
- o Tipo 3. Aspirante con defecto físico o enfermedad ocular corregible que interviene su capacidad para la labor asignada.
- o Tipo 4. Aspirante con defecto visual o enfermedad ocular que interviene su capacidad para la labor asignada.

16.1.2.1 Protocolos de actuación frente a los resultados de las valoraciones

Protocolo de actuación frente Aspirantes que no requieren corrección y/o tratamiento:

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 179 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- o Promover hábitos saludables mediante el desarrollo de capacitaciones en salud visual y ocular.
- o Seguimiento periódico de su salud visual.

Protocolo de actuación frente a trabajadores que requieren corrección y/o tratamiento:

- o Remisión a especialista sugerido por el profesional que realizó la valoración al aspirante a través de su EPS.
- o Verificación del cumplimiento de las indicaciones planteadas por el especialista e implementación.
- o Revisión y control de las condiciones visuales del puesto de trabajo.
- o Promover hábitos saludables de trabajo mediante el desarrollo de capacitaciones.
- o Seguimiento periódico de salud visual de acuerdo con indicaciones del especialista.

Protocolo de actuación frente a aspirantes con corrección y/o tratamiento adecuado:

- o Verificación periódica del uso de la corrección indicada.
- o Promover hábitos saludables de trabajo mediante el desarrollo de capacitaciones.
- o Seguimiento periódico de salud visual.

Protocolo de actuación frente a aspirantes con corrección y/o tratamiento inadecuado:

- o Remisión a especialista sugerido por el profesional que realizó la valoración al aspirante a través de su EPS.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 180 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- o Verificación del cumplimiento de las indicaciones planteadas por el especialista e implementación.
- o Revisión y control de las condiciones visuales del puesto de trabajo
- o Promover hábitos saludables de trabajo mediante el desarrollo de capacitaciones
- o Seguimiento periódico de salud visual de acuerdo con indicaciones del especialista.

Se entenderá como visión monocular toda pérdida anatómica o funcional, ambliopía o supresión de un ojo, así como cualquier agudeza visual igual o inferior a 20/200 en un ojo, con o sin lentes correctores.

16.1.3 Valoración Audiométrica

Para determinar el grado de audición la prueba funcional es la audiometría. Las premisas que cabe establecer para la determinación del grado de audición de una persona son:

Audición normal es aquella que tiene todo individuo sano de una edad y sexo determinado.

Esta audición puede estar alterada ya sea por causas orgánicas, que dependen de la constitución individual, de enfermedades del oído o por lesiones traumáticas.

Estas causas pueden afectar al oído externo, al medio o al interno. Las causas que afectan al oído externo y medio crearán unas dificultades en la transmisión sonora; las causas que afectan al oído interno producirán dificultades de percepción del sonido y alteraciones del equilibrio. Así se entiende como sordera de transmisión la que induce a pensar en una alteración del oído externo o medio y sordera de percepción la que afecta al oído interno (caracol).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 181 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

En cuanto al grado de audición, se designa con el nombre de sordera total a la caracterizada por la desaparición de la sensación auditiva, llamada por otro nombre cofosis. A la disminución de audición se llama hipoacusia, al aumento de audición, hiperacusia, y a las alteraciones sensoriales auditivas para-acusia.

Se entiende como hipoacusia, el individuo que tiene una sensibilidad auditiva por debajo de lo normal. La palabra hipoacusia implica una pérdida de la audición, pero no precisa el nivel de pérdida (una persona puede estar un poco o muy hipoacusica).

La audiometría tonal liminar es la prueba funcional básica en la otología. Es la herramienta que permite valorar de una forma rápida y notablemente fiable la capacidad auditiva de un paciente. Prácticamente todas las personas sufrimos algún tipo de trastorno de audición a lo largo de nuestra vida. Los trazados audiométricos ofrecen una gran información acerca no sólo de la capacidad auditiva del paciente, sino también de su capacidad de comprensión del lenguaje, de sus necesidades terapéuticas y de su pronóstico funcional.

Al mismo tiempo, la gráfica audiométrica es a menudo lo suficientemente característica de ciertas patologías otológicas, lo que permite la confirmación de un diagnóstico clínico de sospecha. Sin embargo y pese a su evidente utilidad, es difícil encontrar a profesionales médicos no otorrinolaringólogos con formación en la interpretación de una audiometría.

Si la audiometría es normal no hay necesidad de solicitar más exámenes para clínicos, si la audiometría presenta alteración, el estudio se debe complementar con logo audiometría e impedanciometria o timpanograma.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 182 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

La Logo audiometría proporciona una clara idea de las habilidades de procesamiento y la manera en que los trastornos de oído medio sensorial neural y cortical impactan el desempeño comunicativo y social del individuo. Esta prueba permite no solo la medición del umbral del lenguaje y su correlación con la audiometría tonal, sino que además cuantifica las habilidades de reconocimiento del lenguaje, puesto que en condiciones fisiológicas habitualmente no se escuchan tonos puros sino sonidos complejos y de éstos los más importantes socialmente hablando son las palabras.

Se debe tener en cuenta una completa historia clínica auditiva, con otoscopia previa a la realización de la audiometría. Se deben realizar vías aéreas y óseas para valorar la integridad de todo el aparato auditivo. Se busca que el examen este dentro de los límites normales en todos los aspirantes, siendo de mayor importancia el conservar una adecuada audición en los rangos conversacionales con tonos entre 250 y 2000 Hz.

16.1.4 Valoración Física

La valoración física con énfasis osteomuscular permite la inspección minuciosa de cada segmento corporal con el fin de evaluar aspectos importantes tales como: postura, fuerza, amplitud articular, motricidad gruesa, motricidad fina y equilibrio. Los resultados permiten establecer la funcionalidad del sistema musculo esquelético para la ejecución de actividades propias de cada cargo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 183 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

16.1.5 Valoración médica completa

Valoración médica ocupacional con énfasis en osteomuscular

Se debe realizar una adecuada valoración médica con el fin de generar y fortalecer los sistemas de vigilancia epidemiológica al interior del Instituto.

Con esta evaluación se detectan condiciones predisponentes para algunas patologías comunes y ocupacionales.

La persona examinada debe tener una capacidad vital adecuada; una complexión física que le permita una interacción con sus elementos y espacios de trabajo, sin que se genere un riesgo sobre las estructuras corporales.

Dentro el formato de Historia clínica se debe hacer mención a un examen que incluya la valoración completa enfocada en oídos, nariz, orofaringe, revisión de audiometría y pruebas laberínticas.

Se debe realizar énfasis en la evaluación osteomuscular, cardiovascular y neurológica.

Historia clínica ocupacional

Entre los aspectos relevantes a tener en cuenta en la anamnesis, se debe contemplar los antecedentes de inmunizaciones (revisar carne de vacunas que contenga PAI completo, Hepatitis A, Hepatitis B).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 184 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Examen físico completo incluyendo:

- o Aspecto general
- o Signos vitales: Tensión arterial, frecuencia cardiaca, pulsos periféricos.
- o Peso
- o Talla medida en el consultorio
- o IMC entre 20 y 24
- o Medición de perímetro abdominal
- o Examen visual general con revisión de valoración optométrica
- o Examen de orofaringe, nasofaringe, oídos con énfasis en pruebas laberínticas (estos nervios generalmente son estudiados a medida que se examinan los órganos de la cabeza y el cuello. En todo caso es esencial valorar someramente: los movimientos oculares y las pupilas (NC III, NC IV, NC VI), los movimientos faciales (NC VII), los movimientos de la lengua (NC XII) y los movimientos de los músculos elevadores del velo del paladar (NC IX, NC X). Además en la anamnesis se puede evaluar la función visual (NC II) y auditiva (NC VIII).
- o Examen completo de cuello
- o Examen abdominal completo
- o Examen genitourinario (se realiza anotación ya que este examen se realizará solo en personas con antecedentes o síntomas genitourinarios con el fin de descartar hernias inguinales y varicocele).
- o Examen osteomuscular general (se realizara revisión del examen realizado por fisioterapia).
- o Examen neurológico detallado que incluya:

Valoración de la función cerebral

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 185 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- o Aspecto y conducta.
- o Habla y lenguaje.
- o Estado anímico.
- o Procesos mentales y contenido del pensamiento.
- o Capacidades cognoscitivas.

Valoración de la función de los nervios craneales

- o Adicionalmente se indica el estudio de la función de los músculos faciales (NC VII), de los temporales y maseteros (NC V), las pruebas de la sensibilidad facial (NC V) y de la función de los músculos trapecio y esternocleidomastoideo (NC XI). (4) electivamente se indica el examen funcional de los sentidos especiales. (Hernández, 1994). Valoración Neurológica.

Valoración de la función cerebelar

- o Requiere una exhaustiva valoración toda vez que desarrollarán labores en alturas (Garita), así:

Evaluación del reflejo vestibulo espinal

- o Babinsky-Weil
- o Tandem
- o Unterberger
- o Romberg sensibilizado
- o Romberg Simple

Evaluación del reflejo vestibulo ocular

- o Test dedo nariz
- o Diadocosinesia

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 186 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Tabla 12. Valoración de la función sensitiva y Valoración de reflejos

Valoración de reflejos		PRESENTE	AUSENTE	OBSERVACIONES
Valoración de la función sensitiva	Dolorosa			
	Táctil			
Tendinosos Profundos	Bicipital			
	Tricipital			
	Rotuliano			
	Aquiliano			
	Supinador largo			

Principales reflejos a explorar:

- o Reflejo bicipital
- o Reflejo tricipital
- o Reflejo braquioradial o del supinador largo
- o Reflejo rotuliano o patelar
- o Reflejo Aquilano
- o Reflejo plantar

16.1.6 Exámenes de laboratorio

Hemograma: Se realizará el hemograma tipo IV con el fin de revisar todas las líneas sanguíneas y descartar patologías no sintomáticas como trombocitopenia, leucopenia o anemias.

Glicemia basal: los valores normales de glucosa oscilan entre los 70 mg/dl y los 100 mg/dl. La patología más común relacionada con el metabolismo de los hidratos de Carbono es la Diabetes;

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 187 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

otras enfermedades que pueden generar elevación de la glicemia son: pancreatitis, síndrome de Cushing, acromegalia y gigantismo, encefalopatía de Wernicke (deficiencia de vitamina B1), tumores productores de glucagón, feocromocitoma.

Parcial de orina: Se realiza con el fin de valorar el estado funcional del riñón, la presencia de infecciones urinarias, y en general valora las diferentes sustancias que son filtradas a nivel renal como cetonas, bilirrubinas y proteínas. Es importante aclarar que este examen debe ser leído en el contexto del paciente y teniendo en cuenta el estado de salud y condiciones al momento de la toma, ya que en el caso de presentar proteinuria aislada o cuerpos cetónicos sin antecedentes y sin valores significativos, no se constituiría en una inhabilidad médica.

Creatinina: (valor normal es de 0.8 a 1.4 mg/dl). Es el producto de la degradación de la creatina (ácido orgánico nitrogenado). La medición de la creatinina es la manera más simple de monitorizar la correcta función de los riñones.

Baciloscopia: Se realiza para detectar pacientes con tuberculosis, solo se realizará en funcionarios con presencia de tos y expectoración mucoide o mucopurulenta por más de 15 días, denominándose a la persona que presente esta condición como sintomático respiratorio.

16.1.7 Pruebas paraclínicas

Electroencefalograma: Se realizará solo al ingreso para descartar patología neurológica no evidente, como focos anormales de descarga cerebral.

Electrocardiograma: Todos sin excepción, con el fin de evaluar la actividad eléctrica del corazón y antecedentes de patología cardíaca no declarada.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 188 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Espirometría: Se realizará al ingreso con el fin de determinar el estado pulmonar previo.

Rx de tórax PA y lateral: Se realizará al ingreso con el fin de determinar el estado pulmonar previo.

Rx de columna dorso lumbar: Se realizará al ingreso para determinar patologías estructurales previas de la columna vertebral.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 189 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

17. CONCLUSIONES

Realizada la revisión minuciosa de los diferentes componentes que hacen parte del profesiograma, se concluye:

Como la base del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del Instituto está conformado inicialmente y principalmente por Dragoneantes, la selección inicial del aspirante debe ser supremamente rigurosa, para lograr disminuir en un futuro cercano el incremento de las decisiones medico laborales por patologías derivadas del trabajo.

Todo aspirante a ingresar a la Escuela Penitenciaria debe cumplir con el perfil profesiográfico establecido y someterse al régimen interno del Instituto.

Aunque los concurso para la selección de aspirantes al Cuerpo de custodia y Vigilancia del Instituto son de dos clases, para el presente documento se tendrá en cuenta el “abierto para ingreso de nuevo persona a la carrera”, que correspondería al aspirante al grado de Dragoneante.

Igualmente la legislación existente para la selección del aspirante es muy específica, determinando entre otras características propias de los aspirantes, lo cual se evidencia en los requisitos de ingreso al Cuerpo de Custodia y Vigilancia... “Obtener certificados de aptitud médica y psicofísica expedidos por la Caja Nacional de Previsión Social o su equivalente”.

En el área Biomecánica es importante tener en cuenta que la diversidad presente en la construcción de los establecimientos, no permite una medida regular o estándar para determinar una

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 190 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

altura de una garita, lo cual no facilita unificar temas de accesibilidad, altura, profundidad, alcance de miembros superiores a nivel horizontal y vertical, zonas mínimas y máximas ergonómicas.

Aunque la estatura mínima y máxima siempre han sido parte de las dificultades y tutelas por parte del aspirante cuando se le ha negado el ingreso al curso por una de ellas, se resalta el hecho que para esta nueva versión de los profesiogramas se retiró la altura máxima como una inhabilidad, dejando sólo las referentes al gigantismo 225 cms como razón excluyente.

De igual forma, la estatura mínima se mantiene como un criterio de selección de ingreso, apoyados en la respuestas de la corte a tutelas específicas que fallaron a favor del Instituto, debido a que los aspirantes a pesar de conocer de antemano los requisitos de la convocatoria no cumplían con este tipo de parámetros previamente solicitados y a sabiendas que no podrían posteriormente darle el respectivo cumplimiento.

Se resalta la importancia del cumplimiento de una buena valoración inicial referente a las exigencias del aspecto Psicológico del aspirante, debido a que gran parte de las decisiones medico laborales están orientadas al manejo de patologías de origen mental.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 191 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

18. RECOMENDACIONES

Se recomienda dar cumplimiento al perfil profesiográfico sugerido en el presente documento, para poder mantener así un sistema de Vigilancia Epidemiológico más efectivo en la prevención de enfermedades con posible origen laboral.

Es importante recordar que el perfil sugerido en este documento es para el cargo de Dragoneante. No es aplicable a otros cargos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

El presente profesiograma y perfil profesiográfico permitirá emitir certificados de aptitud más cercanos a los requerimientos reales que se necesitan el personal que hará parte del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC.

A pesar de la diversidad de tipos de construcción de las garitas en los diferentes establecimientos, es importante que para futuras adquisiciones y construcciones se tenga en cuenta la antropometría de los funcionarios, para poder brindar una accesibilidad adecuada y segura, así como espacios de confort, donde se cuente con buenas zonas en relación a su profundidad, altura y manejo de zonas ergonómicas.

Se recomienda respetar el ítem de la estatura mínima principalmente, dando cumplimiento a lo estipulado en las convocatorias y en cierta forma dando garantías para el manejo del personal de internos a funcionarios cuya estatura mínima no sea inferior a la sugerida.

Se recomienda mantener el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de carga física (para la prevención de lesiones osteomusculares).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 192 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

El aspecto Psicológico seguirá siendo una de las áreas más afectadas. Por lo tanto se debe mantener un sistema de Vigilancia epidemiológica que mantenga en constante valoración este aspecto.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 193 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

19. PERFIL PROFESIOGRAFICO PARA EL DRAGONEANTE 2017

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC PERFIL PROFESIOGRAFICO PARA EL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA CARGO: DRAGONEANTE. VERSION 4.0 AÑO: 2107			
FECHA DE APLICACIÓN	DD	MM	AA
ASPIRANTE	NOMBRES:		
	APELLIDOS:		
COMPONENTE BIOMECANICO ANTROPOMETRIA			
REQUERIMIENTO	FUENTE DE INFORMACION	CUMPLIMIENTO DEL REQUERIMIENTO	
ESTATURA MINIMA	Historia Médica Ocupacional	SI	NO
Hombre: 1.66			
Mujer: 1.58			
INDICE DE MASA CORPORAL	Historia médica ocupacional		
IMC: 18.5 a 25			
(Si el IMC es superior al referente, se debe tener en cuenta el perímetro abdominal)			
PERIMETRO ABDOMINAL	Historia médica ocupacional		
Hombre: < ó = 101 cms			
Mujer: < ó = 87 cms			

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 194 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

COMPONENTE MOTOR			
MOTRICIDAD FINA	Valoración Fisioterapéutica		
Enganche			
Agarre a mano llena			
Agarre Cilíndrico			
Pinza Fina			
Pinza Trípode			
Pinza Latero lateral			
Precisión Motriz			
Agilidad motriz			
Destreza manual y de brazos			
Uso de ambas manos			
Discriminación Derecha Izquierda			
MOTRICIDAD GRUESA	Valoración Fisioterapéutica		
Fuerza en los brazos (Grado 5)			
Control postural			
Alineamiento Postural			
Postura Bípeda			
Postura Sedente			
Flexión de tronco			
Rotación de tronco			
Cuclillas			
Cuadrúpeda			
Caminar			
Subir-Bajar			
Trepar			
Transportar			

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 195 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Alcanzar			
Empujar			
Halar			
Velocidad de reacción			
Fuerza de piernas (Grado 5)			
Resistencia			

COMPONENTE PSICOLOGICO COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

TIPO DE COMPETENCIA	FUENTE DE INFORMACION	CUMPLIMIENTO DEL REQUERIMIENTO	
		SI	NO
	GENERALES		

Orientación al ciudadano			
Presenta disponibilidad al cliente (4)	Evaluación por competencias		
Orientación a resultados			
Mejora el rendimiento (3)			
Transparencia			
Demuestra altos estándares de profesionalismo (4)			
Compromiso con la entidad			
Prioriza las metas organizacionales (5)			

ESPECIFICAS COGNITIVAS

Conocimiento de herramientas de Gestión			
Trabaja con procedimientos indicados dentro de los lineamientos. Profesional básico (3)	Evaluación por competencias		
Competencia cognitiva interpretativa			
Análisis de la información (3)			

ESPECIFICAS LOGRO Y ACCION

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 196 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Iniciativa			
Trabaja en forma independiente (3)	Evaluación por competencias		
Dinamismo			
Manifiesta disponibilidad constante (4)			
Manejo de la presión			
Trasmite confianza y seguridad (4)			
ESPECIFICAS EFICACIA PERSONAL			
Trabajo en equipo			
Buenas relaciones con el grupo de trabajo (3)	Evaluación por competencias		
Resiliencia			
Capacidad de recuperarse bajo condiciones enormes de estrés y cambio. Nivel alto (4)			
Comunicación			
Comunicación proactiva (4)			
Disciplina			
Firmeza en el desempeño (4)			
Liderazgo			
Presenta habilidades necesarias para orientar a un grupo (3)			
Autorregulación emocional			
Cuenta con habilidades apropiadas para regular impulsos (3)			
Adaptabilidad al cambio			
Presenta ajustes al cambio de acuerdo a las exigencias del medio (3)			
COMPONENTE MEDICO			
COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL			
TIPO DE COMPONENTE	FUENTE DE INFORMACION	CUMPLIMIENTO DEL REQUERIMIENTO	

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 197 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Sensorial		SI	NO
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			
Sistema Nervioso			
Sistema respiratorio			
Sistema digestivo			

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 198 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Sistema cardiovascular			
Sistema urinario			
Sistema genital			
Sistema Endocrino			
Sistema hematopoyético			
Sistema linfático			
Sistema visual			
Sistema auditivo			
patologías del Psiquismo	Evaluación Psicológica		

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 199 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

ANEXOS

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 200 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

Anexo 1. DICCIONARIO DE COMPETENCIAS

Competencias Generales

Orientación a resultados		
Definición	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad. Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas

Orientación al usuario y al ciudadano		
Definición	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	Presta el mínimo servicio	- Desarrolla su trabajo evitando esforzarse. - Atiende pero no trata de establecer las necesidades del cliente.
2	Seguimiento de instrucciones	- Sigue los lineamientos del cuadro de mando. - Limita su accionar a lo ordenado.
3	Toma la responsabilidad en forma personal	- Da un servicio amistoso. - Corrige su trato con el cliente en forma espontánea.
4	Presenta disponibilidad hacia el cliente	- Logra identificar las necesidades. - Responde en forma adecuada a las mismas. - Toma el tiempo necesario para brindar una atención completa.
5	Se presenta como alguien confiable	- Genera alternativas a las problemáticas y solicitudes del cliente. - En todo momento tiene en cuenta la perspectiva del cliente. - Logra orientar al cliente cuando este se encuentra en una situación difícil.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 201 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

1	Cumplimiento Mínimo	• No muestra compromiso con el trabajo. • Solo hace lo que se le pide.
2	Quiere hacer bien su trabajo	• Trabaja para alcanzar los objetivos propuestos por los jefes.
3	Mejora el rendimiento	• Toma la iniciativa. • Hace cambios en su trabajo buscando economizar recursos. • Mejora la calidad. • Trata de obtener mayor satisfacción del cliente (externo, interno).
4	Establece metas desafiantes	• Establece metas difíciles pero no idealistas o imposibles y actúa para alcanzarlas.
5	Es persistente en sus esfuerzos para alcanzar las metas	• Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar sus objetivos. • Enfrenta los obstáculos que se presentan. • Alcanza exitosamente los objetivos organizacionales.

Transparencia		
Definición	Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental. Incluye conductas de integridad y ética profesional.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	Es neutro	• Su conducta no concuerda con los valores que expresa. • Es flexible en su comportamiento • Busca beneficio personal.
2	Se limita a las directivas inmediatas	• Su comportamiento no manifiesta valores personales ni institucionales • No toma partido. • Sigue instrucciones de forma automática.
3	Su conducta es consecuente con sus valores	• Es justo y respetuoso. • Actúa de acuerdo con las normas. • Es honesto en cuanto a sus relaciones con los demás.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 202 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

4	Demuestra altos estándares de profesionalismo	• Admite sus errores y actúa en consecuencia. • Expresa abiertamente lo que siente y piensa. • Acepta planteamientos éticos de los demás. • Promueve acciones éticas entre sus compañeros.
5	Establece misión y visión de acuerdo a valores morales	• Orienta y realiza su trabajo en base a sus valores. • Integra o genera equipos de trabajo guiados por valores. • Acepta los riesgos y costos de su honestidad. • Es un referente en materia de integridad para los demás.

Compromiso con la organización		
Definición	Es la actitud orientada hacia la organización que permite alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y metas organizacionales, actuando de forma tal de promover dichas metas y cumplir con la misión de la institución.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	Esfuerzo mínimo	• No tiene claro los objetivos de la institución. • No se identifica con ellos. • No se siente responsable por el equipo o por sus compañeros. • Le cuesta trabajo alcanzar las metas propuestas.
2	Esfuerzo medio	• Se limita a cumplir formalmente. • Busca satisfacer las demandas de su superior. • Muestra lealtad con sus compañeros inmediatos.
3	Activo	• Realiza acciones para promover los objetivos de la institución. • Asume como propios los objetivos de la institución. • Tiene un buen nivel de desempeño operativo logrando metas y objetivos.
4	Sentido del propósito organizacional	• Se siente orgulloso de ser parte de la institución. • Cumple con sus compromisos personales y profesionales. • Apoya y ejecuta las decisiones institucionales con miras a la obtención de objetivos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 203 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		• Pone en práctica los mecanismos de control y evaluación institucional.
5	Prioriza las metas organizacionales	• Define y toma como propios los objetivos de la institución haciéndose referente frente a los compañeros y supervisados. • Apoya e instrumenta las decisiones institucionales. • Diseña y aplica instrumentos de seguimiento. • Es reconocido por cumplir y hacer cumplir los compromisos personales e institucionales.

Competencias Cognitivas

Conocimiento de herramientas de gestión		
Definición	La posibilidad de realizar su trabajo de acuerdo con los procedimientos indicados dentro de los lineamientos.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	Dedicación elemental	• Hace tareas rutinarias aprendidas.
2	Técnico	• Hace tareas de acuerdo a lineamientos establecidos en forma concreta. • Puede establecer alternativas de trabajo de acuerdo con los lineamientos institucionales. • Reconoce los procedimientos más adecuados y los aplica.
3	Profesional básico	• Realiza labores de gestión con niveles de planeación acordes con los objetivos. • Puede establecer estrategias que agilicen su trabajo. • Reconoce los diferentes procesos y se ajusta a ellos.
4	Profesional experimentado	• Determina procesos a actividades específicas. • Posee la capacidad de supervisar y coordinar las diferentes actividades en forma efectiva.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 204 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5	Reconocida autoridad en temáticas penitenciarias	• Propone y pone en práctica estrategias laborales. • Puede determinar políticas de trabajo a los demás. • Reconoce las limitaciones y genera alternativas operacionales.

Competencia cognitiva interpretativa		
Definición	Es la capacidad de identificar y comprender las ideas fundamentales en una comunicación, un mensaje o una orden y su relación con las conductas a ejecutar.	
Niveles		
1	Capacidad mínima	• Requiere de constante acompañamiento en la realización de las tareas asignadas. • No comprende las repercusiones de su trabajo dentro del equipo de trabajo del que forma parte. • Es dubitativo ante la presencia de problemas sencillos relacionados con sus tareas.
2	Aplica los conocimientos adquiridos.	• Se necesita de un par o superior que le organice sus tareas, para lograr el desarrollo satisfactorio de las mismas. • Se conforma con el modo habitual de desarrollar sus tareas. • Tiende a simplificar la información, sin comprender la idea fundamental de la misma.
3	Análisis de información.	• Implementa en la organización de su trabajo un orden determinado por las prioridades sugeridas por su superior. • Utiliza herramientas sencillas para comprender, de manera eficaz, las partes que componen su tarea y la articulación que presentan. • Solicita la asistencia de pares o superiores cuando se enfrenta a situaciones de complejidad mayor a la habitual. • Identifica relaciones de causa y efecto cuando las considera relevantes para la solución de un problema que obstaculiza su tarea.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 205 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

4	Abordaje de problemas	• Logra detectar problemas a tiempo. • Comprende información relacionada con la entidad y su trabajo. • Determina acciones concretas en la solución de problemas. • Cuenta con un abanico de respuestas tipo brindadas por algún superior, aplicables a problemas cotidianos.
5	Utilización de modelos de interpretación más complejos	• Comprende las relaciones organizacionales de forma clara. • Detecta oportunidades. • Comprende las situaciones problemáticas en sus componentes primarios. • Diseña planes de contención a corto y mediano plazo. • Anticipa los obstáculos que pueden surgir en un proceso y los pasos a seguir.

Competencia cognitiva argumentativa		
Definición	Esta competencia incluye la habilidad del razonamiento en cuanto a la explicación de cómo las diferentes partes de un proceso, se ordenen y se relacionan entre sí, para lograr cierto efecto o conclusión. Al argumentar se explica el porqué de las cosas, se justifican las ideas, se dan razones, se establecen los propios criterios, se interactúa con el saber.	
Niveles		
1	Capacidad mínima	• Presenta dificultades a la hora de analizar información en forma autónoma. • Se le dificulta establecer relaciones de causalidad entre diversas fuentes de información.
2	Abordaje de problemas	• Logra detectar problemas a tiempo. • Comprende información relacionada con la entidad y su trabajo. • Determina acciones concretas en la solución de problemas. • Cuenta con un abanico de respuestas tipo brindadas por algún superior, aplicables a problemas cotidianos. •

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 206 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

3	Análisis de información.	• Comprende las relaciones de forma concreta. • Comprende las situaciones problemáticas en sus componentes primarios. • Diseña planes de contención a corto y mediano plazo. • Presenta demoras en el análisis de la información cuando esta requiere de procesos de complejidad mayor.
4	Utilización de modelos de interpretación complejos	• Anticipa los obstáculos que pueden surgir en un proceso y los pasos a seguir. • Logra entender relaciones causales y generar explicaciones coherentes. • Puede reconocer los determinantes conceptuales en los resultados obtenidos. • Se apoya en criterios y argumentos consistentes.
5	Presenta criterios sólidos de análisis de la información	• Está en capacidad de realizar análisis retrospectivos y sintetizar las dinámicas implicadas en los resultados. • Puede lograr explicar conceptualmente su accionar y exponerlo en forma clara. • Constantemente se propone procesos de evaluación basada en argumentos y conceptos. • Logra proyectar las implicaciones y resultados a partir de procesos de análisis de la información.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 207 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Competencia cognitiva propositiva		
Definición	Esta competencia implica el análisis de información en forma dinámica, no solo lo entendiendo los mecanismos de trabajo implicados en una actividad sino generando y creando nuevas ideas a partir de su conocimiento, experiencia y proyección.	
Niveles		
1	Capacidad mínima	• Presenta dificultades a la hora de analizar información en forma autónoma. • Se le dificulta establecer relaciones de causalidad entre diversas fuentes de información.
2	Análisis de información.	• Comprende las relaciones de forma concreta. • Comprende las situaciones problemáticas en sus componentes primarios. • Diseña planes de contención a corto y mediano plazo. • Presenta demoras en el análisis de la información cuando esta requiere de procesos de complejidad mayor.
3	Utilización de modelos de interpretación complejos	• Anticipa los obstáculos que pueden surgir en un proceso y los pasos a seguir. • Logra entender relaciones causales y generar explicaciones coherentes. • Puede reconocer los determinantes conceptuales en los resultados obtenidos. • Se apoya en criterios y argumentos consistentes.
4	Presenta criterios sólidos de análisis de la información	• Está en capacidad de realizar análisis retrospectivos y sintetizar las dinámicas implicadas en los resultados. • Puede lograr explicar conceptualmente su accionar y exponerlo en forma clara. • Constantemente se propone procesos de evaluación basada en argumentos y conceptos. • Logra proyectar las implicaciones y resultados a partir de procesos de análisis de la información.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 208 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5	Propone constantemente	• Lidera acciones encaminadas a generar cambios en cuanto a las dinámicas y orientaciones laborales. • Se encuentra actualizado permanentemente en los diferentes tipos de innovaciones técnicas, y plantea las posibilidades reales de incorporarlas al trabajo. • Está en capacidad de detectar fallos estructurales y en las políticas de trabajo, proponiendo alternativas de corrección o modificación de las mismas. • Cuenta con la capacidad de generar conductas en los demás a partir de la presentación de ideas y proyectos en forma continua.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 209 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Aprendizaje continuo		
Definición	Es la capacidad de buscar y compartir información útil para la resolución de problemas, utilizando todos los recursos del INPEC. Incluye la capacidad de capitalizar la experiencia propia y de otros en el mejoramiento continuo.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	• No demuestra interés por actualizarse, adquirir nuevas prácticas o nuevos conocimientos. • Es poco abierto a modificar sus pautas de trabajo • Busca información solo cuando lo requiera de manera urgente. • Demuestra poco interés en cooperar con otras áreas de trabajo.
2	Desarrollo básico	• Es poco abierto a adquirir nuevos conocimientos o metodologías de trabajo. • Tiene los conocimientos mínimos para desempeñar sus funciones. • Utiliza solo información conocida y familiar.
3	Desarrollada adecuadamente	• Permanece actualizado en los conocimientos técnicos de su trabajo. • Aplica los conocimientos a los procesos de su área, agregando valor a los resultados de su gestión. • Busca y analiza información útil para la solución de problemas de su área de trabajo.
4	Presenta proyección en su formación profesional	• Comparte el conocimiento con su gente y fomenta el espíritu de innovación, actualización y absorción del conocimiento organizacional. • Se fija nuevas metas de aprendizaje. • Amplía sus conocimientos más allá de su área de trabajo inmediata. • Busca información útil y la comparte con el resto de la organización
5	Busca optimizar los resultados de su gestión	• Se actualiza continuamente en las últimas metodologías o tecnologías para su trabajo. • Se orienta a la investigación de nuevas y mejores herramientas para optimizar la gestión. • Amplia el marco de formación integrando información novedosa, incluso si no presenta relación directa aparente con las funciones de su trabajo. • Actúa como consultor interno, ofreciendo los propios conocimientos a los demás.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 210 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		• Se preocupa por la administración del conocimiento y del capital humano del INPEC.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 211 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

Metodología para la calidad		
Definición	Es la capacidad de ajustar su desempeño y su accionar a la consecución de metas y planes de trabajo, en forma efectiva, manteniendo los niveles de calidad exigidos por el INPEC.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	• Su trabajo no siempre se ajusta a los procesos determinados para el cargo. • Se muestra falta de interés en los procesos de capacitación encaminados a la mejora de la calidad. • Hace uso de los procedimientos establecidos, raramente hace propuestas tendientes a la mejora de la calidad.
2	Desarrollo básico	• Se asegura que su trabajo se ajuste a los procedimientos establecidos. • Está atento a las expectativas de sus superiores con relación a su rendimiento y eficiencia. • Recibe la formación en calidad como algo propio de sus funciones.
3	Desarrollo adecuado	• Pone en marcha acciones y procedimientos de mejora. • Promueve la calidad como herramienta de trabajo entre sus subordinados. • Está atento a las expectativas de los superiores buscando mantener altos niveles de calidad. • Realiza procesos de retroalimentación al equipo en procura de implementar correctivos.
4	Propende por mantener la calidad	• Tiene facilidad de recibir apoyo al a hora de implementar procesos de mejora y de calidad. • Descubre recursos innovadores para mejorar el rendimiento y la eficiencia. • Tiene muy presentes los estándares de calidad existentes y busca alcanzar las metas de acuerdo a ellos.
5	Propone mejoras en los procesos de calidad y eficiencia	• Se anticipa y se preocupa por desarrollar nuevos procedimientos o mejorar los existentes, en busca de mayores estándares de excelencia. • Genera, lidera e implementa las modificaciones que le aseguran el mejoramiento de la calidad y la eficiencia. • Es reconocido por sus resultados. • Verifica sistemáticamente las expectativas y

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 212 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		requerimientos en la obtención de mayores estándares de calidad.

Pensamiento estrategico		
Definición	Es la habilidad para comprender rápidamente los cambios en el entorno y establecer acciones que le permitan identificar las oportunidades y las deficiencias de la gestión, así mismo realizar cambios estratégicos que optimicen su accionar.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	- Se le dificulta interpretar correctamente y en tiempo razonable los cambios en su entorno. - Sus análisis son simples y lineales, por lo que no alcanza a comprender las dinámicas presentes en una situación determinada. - Tiene dificultad en evaluar los recursos propios y de los demás.
2	Desarrollo básico	- Solicita asistencia ante situaciones novedosas. - Utiliza con preferencia dinámicas de trabajo basadas en experiencias pasadas. - Logra implementar en formas aceptable estrategias de solución a dificultades presentes. - Reconoce información importante pero es demorado a la hora de implementar cambios favorables.
3	Desarrollo Medio	- Discrimina datos importantes de secundarios, estableciendo relaciones atinadas. - Reconoce relaciones de mediana complejidad en el análisis de variables. - Maneja los recursos con criterio logrando niveles ascendentes de eficiencia.
4	Utilización de modelos novedosos de acción.	- Fija objetivos de desempeño asignando responsabilidades y delegando tareas y metas específicas. - Aprovecha efectivamente los recursos físicos y humanos. - Es receptivo a diferentes fuentes de información generando análisis coherentes y oportunos. - Establece novedades en las dinámicas de organización y planeación orientadas a la efectivización de los esfuerzos a realizar.
5	Anticipa las dinámicas de trabajo.	Delega las responsabilidades estableciendo mecanismos de control y retroalimentación.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 213 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		• Logra aprovechar efectivamente la diversidad al interior del equipo de trabajo. • Evalúa escenarios alternativos y estrategias de acción. • Analiza y evalúa la información generada desde diversas fuentes. • Se anticipa a las situaciones estableciendo acciones preventivas.

Metodología de investigación		
Definición	Es la capacidad de formular problemas de interés para la entidad, trazar un plan estratégico de largo o mediano plazo para trabajar en él y producir resultados de conocimiento sobre el tema en cuestión.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	• Tiene escasa capacidad de improvisación o experimentación. • Solo cuando los superiores lo solicitan se involucra en proyectos de investigación. • Se esfuerza poco por innovar en su trabajo.
2	Desarrollo básico	• Se sirve de información consolidada, incluso cuando esta está desactualizada. • Puede plantear mejoras a problemas sencillos. • Se integra a los equipos de trabajo de investigación pero le resulta difícil manejar tiempos y acciones.
3	Desarrollo Medio	• Averigua sobre la información necesaria para desarrollar sus tareas. • Al involucrarse en equipos de investigación implementa las herramientas necesarias para recolectar la información. • Busca y recibe información relevante, apoyando los estudios encomendados a su equipo de trabajo.
4	Utiliza adecuadamente las herramientas de investigación	• Recolecta información en forma adecuada para la realización de proyectos. • Se conduce con dinamismo e iniciativa en los procesos de análisis de información. • Busca información de diversos medios. • Logra conducir acciones investigativas sobre áreas específicas de interés. • Intercambia información de forma verbal, escrita o

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 214 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

		virtual con interlocutores de diversa índole, y de acuerdo con los requerimientos de una determinada situación. • Interpreta los resultados y exponer de manera clara las conclusiones arrojadas por la investigación.
5	Produce resultados fiables	• Inicia nuevos proyectos de mejoramiento, con base en los requerimientos organizacionales, las demandas externas y el conocimiento de un tema. • Lidera y direcciona de manera estratégica actividades y proyectos en beneficio de los demás, en conexión con los recursos y las especificidades del equipo de trabajo. • Plantea las posibles soluciones del problema como respuesta a preguntas de investigación. • Realiza una continua evaluación de los resultados parciales y definir criterios de calidad para verificar el cumplimiento de los fines o metas propuestos al inicio. • Analiza los datos obtenidos y construye síntesis de los mismos de acuerdo con los objetivos de la investigación.

Competencias de logro y acción

Iniciativa		
Definición	Implica una preferencia a actuar de forma dinámica de acuerdo con sus funciones. Quienes poseen esta competencia anticipan los problemas que puedan surgir e inician acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas específicas.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No demuestra	• Requiere de supervisión constante. • No se preocupa por opciones de mejora. • Aporta soluciones estereotipadas o rutinarias.
2	Trabaja en forma semindependiente	• Realiza acciones planeadas con anticipación. • Enfrenta los problemas cuando se le presentan. • Le cuesta trabajo responder ante situaciones conflictivas. • Requiere de supervisión constante.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 215 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

3	Trabaja en forma independiente	• Actúa rápida y decididamente frente a los problemas. • Resuelve proactivamente las dificultades que se le presentan. • Anticipa problemas a corto plazo.
4	Aborda los problemas y las oportunidades	• Crea oportunidades y minimiza los problemas de forma efectiva. • Se adelanta a las dificultades a corto plazo. • Se adapta fácilmente a los cambios creando nuevos modos de trabajo. • Elabora y propone alternativas ante su entorno laboral.
5	Es decidido ante las crisis	• Presenta propuestas de acción a su área de trabajo. • Responde con efectividad y oportunidad ante las dificultades o problemas. • Puede construir alternativas de solución en medios de situaciones de crisis. • Puede orientar a los colaboradores y compañeros en la solución de situaciones críticas.

Dinamismo		
Definición	Es la capacidad de trabajar duro en situaciones cambiantes frente a interlocutores diversos, en jornadas de trabajo prolongadas, sin que se vea afectado su nivel de actividad.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	Apático	• Se descontrola o presenta discomfort ante los cambios y novedades. • Se limita a cumplir con lo ordenado. • Frente a situaciones de exigencia se muestra desorganizado.
2	Responde ante las ordenes	• Presenta disgusto frente a las exigencias de sus cuadros de mando. • Busca terminar de forma rápida y desorganizada.
3	Mantiene niveles de respuesta	• Responde con celeridad ante las exigencias y órdenes. • Mantiene un tono atencional constante.
4	Manifiesta disponibilidad constante	• No muestra disgusto ante nuevas tareas o

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 216 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		retos. • Proyecta tranquilidad y satisfacción. • Se encuentra alerta y en constante atención. • Propone y ejecuta alternativas de trabajo en busca de economía y efectividad.
5	Es elemento motivador	• Transmite a los demás energía y vitalidad. • Atiende con celeridad y eficiencia las nuevas exigencias. • Busca atender en forma rápida las nuevas tareas. • Se involucra en actividades que van más allá de lo determinado para su cargo.

Manejo de la Presión		
Definición	Es la capacidad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	Presenta reacciones emocionales inadecuadas	• Mantiene un estado constante de expectación proyectando inseguridad y descontrol. • Evade las situaciones tensionantes. • Delega en otros las responsabilidades. • Presenta reacciones emocionales de ansiedad y pánico.
2	Requiere de algún guía para organizarse	• Busca responder con algo de esfuerzo a las exigencias del medio. • No siempre logra responder con la calidad exigida. • Busca un referente externo que le brinde tranquilidad y confianza. • No logra atender con efectividad varias situaciones al mismo tiempo.
3	Actúa equilibradamente	• Logra determinar las prioridades respondiendo con calma. • Actúa equilibradamente controlando las manifestaciones emocionales negativas. • Puede generar alternativas que economicen esfuerzos.
4	Transmite confianza y tranquilidad	• Mantiene claridad en las diferentes situaciones. • Es tomado como referente ante situaciones tensionantes. • Actúa con flexibilidad buscando soluciones

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 217 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		dinámicas.
5	Se desempeña con alto profesionalismo	• Mantiene una actitud positiva. • Logra responder con agilidad y calidad. • Determina las posibilidades y limitaciones con el objetivo de establecer acciones concretas y adecuadas. • No proyecta su estado emocional hacia los demás. • Puede generar ambientes de confianza y tranquilidad.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 218 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Capacidad de planificación y organización		
Definición	Es la capacidad de determinar eficientemente las metas y prioridades de su tarea o proyecto, determinando plazos, tareas y recursos.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	• Le cuesta trabajo organizar y manejar el tiempo. • Presenta dificultades a la hora de definir objetivos. • Constantemente está improvisando con resultados contradictorios. • Hace uso inadecuado de los recursos disponibles. • Con frecuencia no logra cumplir con los objetivos.
2	Administra recursos con cuidado	• Organiza el trabajo de acuerdo a los objetivos distribuyendo adecuadamente el tiempo. • Planea sus tareas a corto plazo. • Por lo general se ajusta a los tiempos y acciones determinadas de antemano.
3	Establece objetivos razonables con plazos determinados	• Define prioridades de acuerdo con los tiempos y acciones. • Verifica el cumplimiento de los avances. • Corrige adecuadamente las acciones ahorrando recursos.
4	Es metódico, sistemático y organizado.	• Establece puntos de control y seguimiento. • Se toma tiempo para determinar los tiempos y acciones adecuadas a cada caso. • Distribuye adecuadamente las responsabilidades • Establece prioridades y plazos en forma razonable. • Puede lograr manejar adecuadamente varios proyectos.
5	Dirige varios proyectos simultáneamente sin perder el control	• Se anticipa a situaciones problemáticas determinando acciones correctivas y preventivas • Tiene claridad en cuanto a las metas de su área de trabajo. • Crea y actualiza constantemente los procedimientos entre sus colaboradores inmediatos. • Utiliza en forma racional los diferentes recursos puestos a su disposición. • Fija objetivos a largo plazo en forma coherente con la misión y la visión de la institución.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 219 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Desarrollo estratégico de recursos humanos		
Definición	Es la capacidad para analizar y evaluar el desempeño actual y potencial de los colaboradores y definir e implementar acciones de desarrollo para las personas y equipos.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrolla	• Obstaculiza las evaluaciones para el desarrollo de su equipo. • Ignora las áreas de interés de su gente, así como sus fortalezas y debilidades. • Desatiende los planes de capacitación para su equipo.
2	Desarrollo básico	• No muestra demasiado interés por acciones de capacitación promovidas desde otras áreas si no tiene aplicabilidad inmediata en el desarrollo de la tarea. • Solicita ayuda para la evaluación de su gente cuando baja el rendimiento. • Brinda continuamente orientación a su equipo para contribuir al desarrollo de capacidades concretas.
3	Desarrollo adecuado	• Se sirve de herramientas elaboradas por otras áreas para contribuir al crecimiento de la gente de su grupo de trabajo. • Identifica debilidades entre su gente en vista de proyectos a desarrollarse en el corto y mediano plazo. • Se ocupa de la formación de su grupo de trabajo orientado a mejorar y suplir las debilidades de cada integrante. • Da retroalimentación a los integrantes de su equipo de trabajo.
4	Genera procesos de desarrollo	• Brinda la oportunidad a su equipo de trabajo de participar en proyectos de formación o que les brinden experiencia y desarrollo personal y profesional. • Se sirve de herramientas novedosas para contribuir al crecimiento del equipo. • Anima a los integrantes de su equipo de trabajo a participar y hacer uso de las acciones de capacitación tanto referidas a su trabajo directo como a aquellas que aparentemente no. • Da retroalimentación a sus colaboradores en forma asertiva propendiendo por mejorar continuamente.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 220 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5	Se muestra como formador de profesionales	• Idea, propone y lidera acciones de capacitación y desarrollo, preocupándose por conseguir los recursos requeridos para ello. • Prepara planes de desarrollo con sus colaboradores, a partir de experiencia previas y del conocimiento teórico. • Desarrollo a su gente para futuras responsabilidades de trabajo. • Impulsa en su equipo de trabajo las ideas de crecimiento y formación constante, así como la de obtener ascensos continuos dentro del procesos de crecimiento profesional.

Conocimiento de la entidad		
Definición	Es la capacidad de reconocer en forma dinámica las diferentes situaciones de la entidad tanto a nivel local como nacional. Al mismo tiempo reconoce en forma adecuada el modelo de trabajo que se presenta en el INPEC.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	• Posee escaso conocimiento de la entidad. • No posee la capacidad de identificar fortalezas y debilidades. • Se limita a las funciones asignadas.
2	Nivel básico	• Conoce del objetivo institucional. • Reconoce las necesidades. • Tiene conocimiento general básico de las políticas penitenciarias.
3	Nivel medio	• Reconoce las ventajas y desventajas de la entidad frente a las dinámicas nacionales. • Tiene conocimiento del manejo de los clientes internos y externos. • Presenta propuestas coherentes pero específicas.
4	Nivel alto	• Posee un amplio conocimiento de las labores y funciones de la entidad. • Investiga y aplica nuevas alternativas de trabajo. • Conoce y supera las limitaciones institucionales. • Logra anticipar situaciones de trabajo poco adecuadas. • Propone alternativas viables desarrollo institucional.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 221 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5	Nivel optimo	• Presenta un amplio conocimiento del entorno administrativo legal y penitenciario. • Tiene conocimiento de las diferentes dinámicas de la entidad tanto locales, seccionales, regionales y nacionales. • Realiza acciones que incrementan los resultados positivos. • Propone y aplica acciones tendientes a la mejora constante de la entidad. • Presenta altos niveles de compromiso e identificación con la entidad.

Gerenciamiento de proyectos		
Definición	Es la capacidad de identificar, seleccionar y dirigir recursos, para alcanzar objetivos. Centrando los esfuerzos en las prioridades y desempeño de la entidad.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	• Tiene dificultad para percibir dificultades y redireccionar los esfuerzos y recursos necesarios. • Presenta dificultades en la evaluación del equipo de trabajo. • No logra identificar claramente los procesos desarrollados y los objetivos establecidos.
2	Nivel básico	• Maneja adecuadamente sus propios plazos, actividades y gastos. • No siempre es objetivo a la hora de evaluar el resultado del accionar propio y del equipo de trabajo, pero se esfuerza en serlo. • Realiza algunas actividades de retroalimentación con el objetivo de aclarar dudas y redefinir objetivos.
3	Nivel medio	• Redirecciona los recursos antes los cambios y dificultades en los procesos. • Reconoce claramente los objetivos a realizar. • Planifica y comunica los alcances del proyecto dentro de su equipo de trabajo, en forma clara y comprensible. • Muestra entusiasmo frente a los proyectos intergrupales y se interesa en participar activamente. • Evalúa constantemente los avances y dificultades del trabajo realizado.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 222 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

4	Nivel alto	• Dirige e integra el trabajo ante tareas complejas. • Responde a los problemas y desafíos que salen de lo habitual con creatividad y efectividad. • Evalúa en forma objetiva y concreta los resultados del trabajo personal y colectivo. • Está en capacidad de proyectar las necesidades y recursos necesarios para suplirlos.
5	Nivel optimo	• Diseña y coordina proyectos, haciendo uso de herramientas existentes e innovadoras, optimizando los recursos a su alcance. • Por diversas vías y a través de la utilización de eficientes herramientas de comunicación, comunica y mantiene una visión clara del propósito planteado. • Analiza sistemáticamente el desempeño del equipo de trabajo realizando retroalimentación oportuna. • Motiva y moviliza al equipo de trabajo. • Es flexible y se ajusta a los requerimientos de las dificultades y exigencias de los proyectos y su adaptación. • Expone en forma acertada los logros y resultados del proyecto. • Reconoce la importancia de las dinámicas del equipo de trabajo e implementa estrategias para su manejo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 223 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Competencias de eficacia personal

Liderazgo		
Definición	Es la habilidad necesaria para orientar la acción de grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No cuenta con las herramientas	• Se aferra a los que es estrictamente su área de incumbencia. • No es percibido como referente, rara vez sus propuestas son tomadas en cuenta. • Tiene dificultades para transmitir su visión y objetivos. • Obstaculiza sin percibirlo el desenvolvimiento o desarrollo del grupo cargo.
2	Presenta desarrollo básico de la competencia.	• Da a las personas instrucciones adecuadas, dejando razonablemente claras las necesidades y exigencias. • Es un referente informal para algunos de sus colaboradores. • Tiene dificultades para fijar objetivos, aunque puede ponerlos en marcha y hacer su seguimiento.
3	Presenta habilidades necesarias	• Lidera pequeños equipos orientando a resultados concretos. • Se considera como referente de los demás por medio de su accionar. • Se le considera un referente interno y externo en materia de liderazgo, tanto formal como informal. • Se aplica al desarrollo de sus tareas con energía y perseverancia, para el logro de sus objetivos.
4	Presenta habilidades y conductas que afirman su posición como líder.	• Es técnicamente confiable y es buscado como referente para resolver dudas por su reconocida experiencia. • El grupo lo percibe como líder y lo orienta en función de los objetivos determinados. • Fija objetivos los trasmite claramente, realiza seguimiento y retroalimentación sobre el avance registrado. • Reconoce y potencia las fortalezas y dificultades de las personas a su cargo, estableciendo dinámicas

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 224 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

		labores ajustadas a las mismas
5	Inspira y trasforma a las personas a su alrededor.	• Inspira con su ejemplo y brinda valores de acción. • Es carismático: Genera entusiasmo, motivación y compromiso con la misión por él encomendada. • Es reconocido internamente y externamente como visionario e innovador. • Se posiciona como líder sin dificultades aun cuando se presenta cierta oposición inicial.

Adaptabilidad al cambio		
Definición	La capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio, asociada a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	• Suele aferrarse a sus propias opiniones. • Tiene dificultad para comprender los cambios de contexto. • Sus tiempos de respuestas frente a las demandas cambiantes del medio son inadecuadas. • Es rígido frente a la necesidad de enfrentarse a los cambios
2	Nivel de adaptabilidad básico	• Generan conductas o estrategias para evitar implementar los cambios en su cotidianidad. • Le falta disposición para adaptarse a medios, personas, contextos o ambientes cambiantes. • Obstaculiza la velocidad de adaptación o aprendizaje de otros. • Presenta complicaciones para transmitir estrategias u objetivos sin haberse adaptado a la situación.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 225 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

3	Presenta ajuste al cambio acorde con las exigencias del medio	• Revisa situaciones pasadas para modificar su accionar ante los cambios. • Modifica sus acciones de acuerdo con las condiciones actuales impuestas. • Tiene habilidad para generar respuestas nuevas o adaptar soluciones conocidas frente a situaciones de cambio. • Reacciona adecuadamente ante las innovaciones del Instituto ateniéndose a directivas dadas
4	Se presenta abierto a los cambios	• Genera alternativas válidas frente a las situaciones variables, que afectan a la dinámica del grupo de trabajo. • Observa la situación objetivamente y puede reconocer la validez del punto de vista de otros. • Adapta tácticas y objetivos para afrontar una situación o solucionar problemas.
5	Presenta alta adaptabilidad al cambio.	• Se interesa por generar cambios en procura de beneficios colectivos. • Revisa y evalúa las consecuencias positivas o negativas de las acciones pasadas para agregar valor a la nueva solución. • Evalúa sistemáticamente su entorno atento a cambios que pudieran producirse. • Realiza adaptaciones organizacionales y estratégicas a corto, mediano y largo plazo en respuesta a los cambios del entorno o las necesidades de la situación

Auto regulación emocional		
Definición	Habilidad para regular los impulsos, tener el control y dar dirección a la energía emocional subordinando la gratificación inmediata a objetivos y valores de mayor trascendencia, es decir a reconocer y aplazar las expresiones emocionales, sin negarlas, manteniendo las metas y fines determinados en cada situación.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	• Reacciona impulsivamente ante diferentes situaciones inesperadas. • Genera oposición u hostilidad por su falta de control emocional. • Posee muy baja tolerancia al estrés. • Antepone sus emociones independientemente de

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 226 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		que estas puedan afectar negativamente la imagen o la reputación de la organización.
2	Presenta habilidades aceptables de manejo emocional.	• Ocasionalmente puede evitar los eventos o espacios desencadenantes de las emociones para controlarlas. • No suele expresar sus emociones o ideas abiertamente. • En las situaciones de conflicto su rendimiento disminuye considerablemente. • En ocasiones se deja llevar por el impulso de hacer algo inapropiado.
3	Cuenta con habilidades apropiadas.	• Ante los problemas cotidianos se esfuerza por reaccionar positivamente, evitando roces y oposiciones. • Ante situaciones conocidas o habituales actúa con sensatez y prudencia. • Controla adecuadamente las propias emociones en el ámbito laboral, aun cuando atravesase problemas personales. • Tiene la capacidad de posponer expresiones emocionales negativas, fuera del entorno de crisis o de conflicto.
4	Eficacia funcional	• Motiva y estimula a su gente a actuar con moderación, sensatez y prudencia. • Tiene una alta resistencia al estrés, que conserva, aunque las circunstancias adversas se mantengan por largos periodos de tiempo. • Afecta apositivamente al personal a cargo reduciendo las expresiones emocionales en los momentos de conflicto o de crisis. • Siente emociones fuertes, pero continua hablando, actuando o trabajando con calma.
5	Seguridad, solvencia e influencia	• Se expresa con precisión y calma en toda circunstancia, aun en situaciones difíciles o de confrontación. • Diseña estrategias para controlar el estrés y las emociones. • Siempre prioriza la imagen y reputación de la organización independientemente de sus propios intereses

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 227 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		y emociones. Se esfuerza por no generar oposición u hostilidad cuando él o su equipo trabajan en situaciones de estrés.

Trabajo en equipo		
Definición	Es la habilidad para participar activamente en la consecución de una meta común. Supone facilidad para la relación interpersonal y la capacidad de comprender la repercusión de las propias acciones sobre el éxito de las acciones de los demás.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	- Tiende a trabajar en forma aislada. - No logra integrar su labor a la de los demás. - Se convierte en agente disruptivo de la dinámica de trabajo.
2	Sigue instrucciones	- Se integra a un equipo de trabajo con dificultad. - Establece un modelo de trabajo con supervisión constante. - Prioriza sus intereses los del colectivo.
3	Buenas relaciones con el grupo de trabajo	- Mantiene una actitud abierta a la consecución de metas grupales. - Maneja un estilo de comunicación comprensivo y espontáneo. - Favorece la creación y mantenimiento de un clima laboral agradable.
4	Orientación al trabajo colectivo	- Antepone los intereses colectivos a los personales. - Invita a los compañeros a participar activamente. - Solicita y brinda opinión constante con el grupo.
5	Compromiso colectivo	- Identifica con claridad los objetivos de su trabajo dentro del equipo. - Apoya a los demás miembros del equipo. - Colabora con otras áreas de la institución como parte de un proceso de eficacia. - Favorece la integración de los compañeros en las tareas grupales.

Resiliencia	
Definición	Es la capacidad de recuperarse frente a la adversidad y aprender de ella. "La habilidad y capacidad de una persona para fortalecerse y recuperarse bajo condiciones de enorme stress y cambio.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 228 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	• El funcionario tiende a verse como víctima de una situación desastrosa. • Cambios negativos en el comportamiento y las dinámicas personales. • Se puede presentar como vulnerable ante eventos catastróficos.
2	Nivel bajo	• Presenta dificultad en la recuperación frente a eventos adversos. • Sentimiento de aislamiento. • Resentimiento.
3	Nivel medio	• El evento es tomado como intolerable, pero genera acciones reconstructivas, aunque con dificultad moderada. • Es capaz de superar y perdonar con apoyo externo.
4	Nivel alto	• Es capaz de diferenciar la situación actual con el evento adverso. • Reconoce las implicaciones personales y genera alternativas de salida. • Se apoya en el núcleo familiar y social. • Se ve a sí mismo como fortalecido posteriormente a la situación adversa.
5	Superación de dificultades	• Reconoce la participación activa dentro del evento. • El evento se toma posteriormente como medio de enseñanza hacia los demás. • Posee una buena red de apoyo emocional y familiar. • Puede tomar la experiencia como enriquecedora.

Comunicación		
Definición	Capacidad de expresar de forma clara las orientaciones y decisiones.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	• Presenta dificultades en la transmisión de información. • Se expresa con ambigüedad y vaguedad. • Responde en forma impulsiva. • Desvaloriza las expresiones de los demás.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 229 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

2	Forzada por el medio	• Se expresa presionado por el medio. • Prefiere mantenerse al margen. • Presenta dificultades para escuchar a los demás.
3	Pautas adecuadas	• Difunde información pertinente. • Expresa con seguridad inquietudes y desacuerdos. • Da retroalimentación a los demás.
4	Comunicación proactiva	• Escucha al otro poniéndose en su lugar. • Transmite mensajes en forma clara y comprensible, preocupándose por la objetividad en sus contenidos. • Se adapta a las características de su interlocutor.
5	Claridad y efectividad	• Logra que su audiencia comprenda en forma clara la información. • Logra influir sobre los demás. • Detecta emociones, sentimientos al interpretar el lenguaje verbal y no verbal. • Verifica la comprensión de los demás de la información suministrada.

Negociación		
Definición	Es la habilidad para crear ambientes propicios de compromiso mutuo en la modalidad de mutuo beneficio con diferentes agentes internos y externos al INPEC.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	• Tiende a involucrar sentimientos y emociones en los tratos con los demás. • Es rígido en las posiciones asumidas. • Evidencia poca claridad en los argumentos usados.
2	Desarrollo Básico	• Utiliza estrategias conocidas. • Es perseverante manteniendo su posición en forma constante. • Logra comunicarse en forma concreta y clara.
3	Desarrollo eficiente	• Se muestra respetuoso. • Busca acercarse a las necesidades y exigencias del otro. • Busca acuerdos benéficos para las partes. • Utiliza argumentos sólidos y bien estructurados.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 230 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

4	Firmeza en planteamientos	• Se prepara con anterioridad. • Puede lograr modificar la posición del otro. • Sabe cuándo ceder. • Ante situaciones demasiado excesivas sabe mantener su posición.
5	Representante efectivo	• Se basa en criterios objetivos independientemente de los intereses personales. • Logra identificar las debilidades argumentales de los demás y utilizarlas en beneficio de la institución • Se anticipa a los requerimientos de los demás. • Logra acuerdos satisfactorios.

Construcción de relaciones		
Definición	Capacidad de crear y mantener contactos amistosos con personas que son o serán útiles para alcanzar las metas relacionadas con el trabajo.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	• No establece vínculos estables satisfactorios con el entorno laboral. • Muestra inclinación a mantener grupos pequeños depositando su confianza exclusiva sobre ellos. • Obstaculiza el intercambio entre gente nueva dentro y fuera de la organización. • Solo se presta el dialogo estrictamente laboral evitando contactos de problemas personales.
2	Desarrollo básico	• Mantiene vínculos cordiales. • Acepta la inclusión de personas nuevas dentro de sus grupos de trabajo. • Si se le ordena puede establecer equipos de trabajo dinámicos.
3	Desarrollo medio	• Se conduce abiertamente en diferentes ocasiones. • Es más abierto a la solución de problemas tanto personales como laborales de su equipo. • Mantiene buenas relaciones con personal interno y con el Cuerpo de Custodia y Vigilancia. Al mismo tiempo logra integrarse a equipos de trabajo con otras áreas de la institución.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 231 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

4	Desarrollo alto	• Busca establecer reuniones en las que participen las diferentes áreas de trabajo • Visualiza oportunidad de desarrollo institucional. • Dedicar tiempo a fortalecer las relaciones con pares y colaboradores. • Coordina y evalúa las diferentes situaciones de relación entre su equipo.
5	Desarrollo optimo	• Genera espacios de interrelación en los que se busca solucionar las diferentes problemáticas y establecer alianzas estratégicas. • Genera espacios habituales de interrelación tanto laboral como personal. • Busca integrar a su equipo de trabajo personal idóneo a partir de evaluaciones objetivas y subjetivas. • Se convierte en punto de referencia en cuanto al modelo de las relaciones que se establecen dentro de la institución.

Disciplina		
Es la capacidad de actuar de forma ordenada y constante para conseguir un objetivo específico. Implica proceder con determinación hasta lograr las metas y propósitos Institucionales o las consignas grupales.		
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrolla	• No porta el uniforme de acuerdo con los lineamientos del Instituto, su presentación personal es descuidada. • No cumple con las tareas asignadas en los tiempos establecidos. • No optimiza el uso de los recursos para cumplir con las tareas individuales • No es respetuoso en la interacción con cuadros de mando y compañeros

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 232 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

2	Desempeño básico	• Porta el uniforme de acuerdo con los lineamientos del Instituto - su presentación personal (civil) no es apropiada para un servidor público. • Cumple con los aspectos básicos y tareas asignadas en los tiempos establecidos. • Optimiza ocasionalmente el uso de los recursos para cumplir con las tareas individuales • Es respetuoso en la interacción con cuadros de mando y no con los compañeros
3	Desempeño regular	• Porta el uniforme de acuerdo con los lineamientos del Instituto - su presentación personal (civil) es apropiada para un servidor público. • Cumple con las tareas asignadas en los tiempos establecidos dando ocasionalmente valor agregado a las mismas • Optimiza regularmente el uso de los recursos para cumplir con las tareas individuales. • Es respetuoso en la interacción con cuadros de mando y con los compañeros en contexto laborales.
4	Firmeza en desempeño	• Se caracteriza por la excelencia en el porte del uniforme y en su presentación personal (civil) • Cumple con las tareas asignadas mejorando los tiempos establecidos dando ocasionalmente valor agregado a las mismas • Optimiza siempre el uso de los recursos para cumplir con las tareas individuales. • Es respetuoso en la interacción con cuadros de mando y con los compañeros en cualquier contexto

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 233 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5	Ejemplo de conducta	• Motiva a los demás funcionarios en el adecuado uso del uniforme y su presentación personal. • Cumple con las tareas asignadas mejorando los tiempos establecidos dando siempre valor agregado a las mismas • Optimiza siempre el uso de los recursos para cumplir con las tareas individuales y las misiones del grupo. • Motiva a los compañeros al respetuoso en la interacción con cuadros de mando y con los compañeros en cualquier contexto

Habilidades mediáticas		
Es la capacidad de comunicar lo que se desea con claridad y sencillez, implica desenvoltura frente a los medios de comunicación, conferencias de prensa, en las conferencias con sus pares o la comunidad, en la grabación de documentos audiovisuales entre otros. Y asimilación y manejo de medios novedosos, internet, teleconferencias, etc.		
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	• Se siente incómodo e inseguro en situaciones de exposición pública. • Tiene dificultades para expresarse con claridad y precisión ante la presión. • Se presenta como poco colaborador en oposición a los medios. • Generalmente propicia malos entendidos y errores en la comunicación con los medios.
2	Desempeño básico	• Se maneja adecuadamente ante auditorios pequeños o familiares. • Puede exponer posiciones adecuadamente con preparación previa, aun en situaciones difíciles. • Su discurso es claro pero utiliza la terminología que mejor domina en su entorno familiar.
3	Desempeño regular	• Recurre al asesoramiento de un experto para el uso correcto de su imagen como representante del INPEC. • Se expresa con claridad, precisión y sencillez. • Se conduce adecuadamente frente a los medios si posee tiempo para su presentación.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 234 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

4	Demuestra soltura en los medios.	• Comunica lo que el INPEC le requiere, independientemente de sus propios intereses. • Posee un correcto manejo de la lengua, utilizando diferentes modelos de lenguaje. • Se muestra abierto y asequible a las inquietudes de los medios. • Se desempeña con dinamismo y seguridad, brindando los mismos efectos a los interlocutores.
5	Establece relaciones de alianza con los medios.	• Se maneja con seguridad y solvencia ante los medios, tanto en situaciones planeadas como inesperadas. • Expone las ideas que planea comunicar, aun cuando es obstaculizado o presionado, de forma clara y precisa. • No responde aquello que no ha planeado ni desea decir. • Prioriza la imagen del INPEC por sobre su propias ideas, intereses o criterios. • Es referente interno en temas de exposición pública. • Tiene contacto habitual y de buena relación con la prensa.

Cosmopolitismo		
Es la capacidad de adaptarse rápidamente y funcionar con eficacia en cualquier contexto nacional y extranjero.		
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	• Le cuesta adaptarse a otras culturas. • Tiene dificultades de adaptación a lugares distintos del de su origen. • Los viajes y mudanzas le generan estrés. • Le cuesta establecer relaciones interpersonales con gente de otros lugares o contextos culturales.
2	Desempeño básico	• Necesita tiempo para adaptarse a diferentes medios geográficos. • Prefiere no tener que interactuar en relaciones complejas o de alta responsabilidad, hasta no sentirse seguro en el nuevo destino. Tolerar razonablemente viajes y mudanzas, aunque le

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 235 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		generan niveles de estrés leve o moderado.
3	Desempeño regular	• Se interesa por comprender nuevos contextos culturales. • Tiene niveles aceptables de adaptación a diferentes medios geográficos. • Funciona preferencialmente con mayor eficacia en contextos nacionales. • Posee buena resistencia a viajes y mudanzas.
4	Demuestra soltura diferentes contextos.	• Tiene rápida adaptación a diferentes medios geográficos. • Funciona eficazmente en diversos contextos nacionales y extranjeros. • Se adapta a culturas diversas y establece relaciones interpersonales adecuadas aún en ámbitos desconocidos.
5	Se presenta con autonomía y seguridad ante contextos variados	• Se adapta inmediatamente a diversos medios geográficos. • Funciona eficazmente en cualquier contexto cultural, ya sea extranjero o diferente a su lugar de origen. • Es resistente al estrés de los viajes y mudanzas. • Tiene facilidad para comprender diferentes culturas y establece relaciones interpersonales adecuadas de acuerdo al contexto de cada lugar. • Se siente motivado ante el hecho de trabajar con diferentes personas desconocidas en ambientes novedosos, asumiéndolo como un desafío agradable.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 236 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

BIBLIOGRAFÍA

- o Alles, M. (2002). Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias: el diccionario. Ed. Granica.
- o Alles, M. (2005). Diccionario de comportamientos, gestión por competencias. Ed. Granica.
- o Blanco, A. (2007). Trabajadores competentes. Ed. ESIC.
- o Boyatzis, R. (1982). The competent manager, Ed. John Wiley & Sons.
- o Briales, H. La selección por competencias: el Test de Monster. (visitado en junio, 2001) disponible en www.monster.es
- o Cardona, P. & M. Chinchilla. (1998). Evaluación y desarrollo de las competencias directivas. Revista Harvard Deusto. No. 89, pág. 10.
- o Coyle, A. La administración penitenciaria en el contexto de los derechos humanos. 2009. Centro Internacional de Estudios penitenciarios, Londres, Reino Unido.
- o Foucault, Michel, Vigilar y castigar, el nacimiento de la prisión 1976, Siglo XXI Editores, Buenos Aires, Argentina.
- o Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC. (2015). Resolución número 1457.
- o Lévy- Levoyer, C. (1997). Gestión de las competencias. Ediciones Gestión 2000.
- o Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. (2013). DSM V.
- o McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. American Psychologist.
- o Muchinsky, P, et al. (2000). Psicología aplicada al trabajo. España.
- o ONU, (1955). Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos. Primer congreso de las Naciones Unidas sobre prevención del delito y tratamiento del delincuente. Ginebra

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 237 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- o ONU, (1957). Consejo económico y social, resolución 663C (XXIV)
- o ONU. (1977). Consejo económico y social, resolución 2076 (LXII)
- o Peiró, J. & Prieto, F. (1996). Tratado de psicología del trabajo: Actividad laboral en su contexto. Vol. 1. España.
- o Planella, J. Fonaments per a una pedagogia de l'acompanyament en la praxi de l'educació social. Revista catalana de pedagogia. Vol 2. 2003. Barcelona, España.
- o Sagi-Vela, L. (2004). Gestión por competencias. Ed. ESIC.
- o Salas – Menotti, I. Tapias, A. Solórzano, C. (2007). Descripción de las estadísticas de problemáticas psicosociales en guardianes penitenciarios de Colombia. Suma psicológica, Vol 14, No 1.
- o Schein, E. (1992). Psicología de la organización. Ed. Prentice-Hall.
- o Schultz, D. (1991). Psicología industrial. Editorial Mc Graw-Hill.
- o Spencer, L. Spencer, S. (1993). Evaluación de competencia en el trabajo.



29 de noviembre de 2024

CITACIÓN VALORACION MEDICA

INVITACIÓN MUJERES RESERVISTAS DE LOS CONTINGENTES 2021, 2022 y 2023, PERTENECIENTES A LAS FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA Y POLICIA NACIONAL DE COLOMBIA, A POSTULARSE PARA REALIZAR UNA REVISIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS, PARA OCUPAR DE MANERA TRANSITORIA Y EN PROVISIONALIDAD, UNA DE LAS TRESCIENTAS OCHENTA Y CINCO (385) VACANTES DISPONIBLES DEL EMPLEO DE DRAGONEANTE, CÓDIGO 4114 Y GRADO 11.

El 28 de octubre de 2024, la Dirección General del Instituto extendió invitación a las MUJERES RESERVISTAS DE LOS CONTINGENTES DE LOS AÑOS 2021, 2022 y 2023 de las Fuerzas Militares de Colombia y Policía Nacional de Colombia para que manifiesten su intención de ser miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia a través de la provisión transitoria de empleos y remitan los documentos que determinen el cumplimiento del perfil requerido; con lo cual se realizará una verificación de cumplimiento de requisitos, a fin de realizar dentro de la discrecionalidad del nominador, los nombramientos en provisionalidad, de trescientas ochenta y cinco (385) aspirantes que cumplan con el perfil para desempeñar el empleo de Dragoneante, código 4114, Grado 11, de la planta de personal del INPEC.

De acuerdo con lo establecido en el literal a) de la ETAPA II – **VALORACIÓN MÉDICA**, señalado en el artículo 119 del Decreto Ley 407 de 1994 y a fin de dar continuidad al cronograma establecido en la invitación, se informa que, tras la verificación del Estudio de Seguridad descrito en el literal d) de la ETAPA I, se cita a las reservistas que **superaron satisfactoriamente dicho estudio**, para realizar la **valoración médica**, así:

Información de la actividad:

- **Lugar:** Avenida Américas # 62 – 84 Bogotá D.C. / Outlet Factory Centro Comercial / Segundo piso / Locales 213, 214 y 215 - instalaciones IPS ZONAMEDICA
- **Fecha de presentación:** 03, 04 y 05 de diciembre de 2024 - (verificar listado con la fecha de presentación de cada reservista)
- **Hora:** 5:30 am
- **Costo de la valoración médica:** Quinientos Ochenta mil pesos (\$580.000,00) M/CTE.

Es importante recordar que, según el literal **a. Valoración Médica** del numeral **2.4 COSTOS QUE DEBE ASUMIR**, los aspirantes deben asumir los siguientes costos:

"1. *Costos de aplicación de la valoración médica.*, 2. *Gastos correspondientes a los exámenes médicos que la entidad disponga, los cuales serán comunicados a los*



aspirantes seleccionados., 3. Desplazamiento y otros gastos necesarios para asistir al lugar de presentación de la valoración médica.”.

El **pago por costos de valoración médica** puede realizarse de las siguientes maneras: **(i)** pago en efectivo al proveedor el día de la citación **(ii)** pago por datáfono el día de la valoración o **(iii)** pago por código QR y billeteras digitales de cualquier entidad bancaria.

Las Reservistas deben estar disponibles para el proceso de valoración médica el día de citación, ya que se requiere la práctica y toma de exámenes especializados. Por lo tanto, es importante que las inscritas revisen los documentos adjuntos **((i) guía de recomendaciones para pacientes INPEC (ii) preparación imágenes DX)**.

Para garantizar la identidad del participante y evitar suplantaciones durante la valoración médica, se tomará una fotografía y huella digital, quien además debe presentar su documento de identidad en original (no se aceptan copias). Si un aspirante se niega a cumplir con este trámite, se levantará un acta donde conste lo ocurrido y la consecuencia será la exclusión del proceso.

Por otro lado, se entenderá que la no asistencia o no pago de alguna de las citadas, es un desistimiento de la continuidad en el proceso.

Nota: los resultados de los exámenes médicos serán enviados por la entidad prestadora de este servicio a la cuenta de correo electrónico proporcionada por ustedes al momento de la manifestación de interés.

Atentamente,

Doctora **LUZ MYRIAN TIERRADENTRO CACHAYA**
Subdirectora Talento Humano – INPEC

Adjunto:

1. Guía de recomendaciones para pacientes INPEC
2. Preparación imágenes DX.

Aprobado por: Grupo Prospectiva del Talento Humano
Elaborado por: Oscar Cruz- Grupo Prospectiva del Talento Humano
Fecha Elaboración: 29-11-2024
Archivo: C:\Users\Mis Documentos\Carpetas/Cursos



LISTADO VALORACIÓN MEDICA

No	CÉDULA	FECHA PRESENTACIÓN VALORACIÓN MEDICA	No	CÉDULA	FECHA PRESENTACIÓN VALORACIÓN MEDICA
1	1000833435	03 de Diciembre de 2024	145	1087825064	04 de Diciembre de 2024
2	1192741345	03 de Diciembre de 2024	146	1081790745	04 de Diciembre de 2024
3	1025760085	03 de Diciembre de 2024	147	1001789244	04 de Diciembre de 2024
4	1000621429	03 de Diciembre de 2024	148	1006414209	04 de Diciembre de 2024
5	1062277674	03 de Diciembre de 2024	149	1004675394	04 de Diciembre de 2024
6	1000941827	03 de Diciembre de 2024	150	1002965814	04 de Diciembre de 2024
7	1090370866	03 de Diciembre de 2024	151	1006026660	04 de Diciembre de 2024
8	1193145403	03 de Diciembre de 2024	152	1003104167	04 de Diciembre de 2024
9	1002545247	03 de Diciembre de 2024	153	1106392418	04 de Diciembre de 2024
10	1003864805	03 de Diciembre de 2024	154	1005308184	04 de Diciembre de 2024
11	1006293319	03 de Diciembre de 2024	155	1003952695	04 de Diciembre de 2024
12	1005233422	03 de Diciembre de 2024	156	1004749061	04 de Diciembre de 2024
13	1031802988	03 de Diciembre de 2024	157	1000574574	04 de Diciembre de 2024
14	1073970330	03 de Diciembre de 2024	158	1106226662	04 de Diciembre de 2024
15	1002542298	03 de Diciembre de 2024	159	1003914492	04 de Diciembre de 2024
16	1133794384	03 de Diciembre de 2024	160	1003994755	04 de Diciembre de 2024
17	1067591663	03 de Diciembre de 2024	161	1004811897	04 de Diciembre de 2024
18	1003632528	03 de Diciembre de 2024	162	1006293057	04 de Diciembre de 2024
19	1075318249	03 de Diciembre de 2024	163	1000065644	04 de Diciembre de 2024
20	1192785651	03 de Diciembre de 2024	164	1108928121	04 de Diciembre de 2024
21	1000776792	03 de Diciembre de 2024	165	1149435674	04 de Diciembre de 2024
22	1033646880	03 de Diciembre de 2024	166	1071578051	04 de Diciembre de 2024
23	1007478194	03 de Diciembre de 2024	167	1007566865	04 de Diciembre de 2024
24	1106486857	03 de Diciembre de 2024	168	1058352046	04 de Diciembre de 2024
25	1000223124	03 de Diciembre de 2024	169	1060797663	04 de Diciembre de 2024
26	1002183186	03 de Diciembre de 2024	170	1104255101	04 de Diciembre de 2024
27	1002777073	03 de Diciembre de 2024	171	1022925677	04 de Diciembre de 2024
28	1005293924	03 de Diciembre de 2024	172	1059234369	04 de Diciembre de 2024
29	1004278047	03 de Diciembre de 2024	173	1005726301	04 de Diciembre de 2024
30	1051472031	03 de Diciembre de 2024	174	1056031781	04 de Diciembre de 2024
31	1004361752	03 de Diciembre de 2024	175	1004577191	04 de Diciembre de 2024
32	1006128905	03 de Diciembre de 2024	176	1055751424	04 de Diciembre de 2024
33	1078916529	03 de Diciembre de 2024	177	1101260174	04 de Diciembre de 2024
34	1005525734	03 de Diciembre de 2024	178	1075653185	04 de Diciembre de 2024
35	1005096316	03 de Diciembre de 2024	179	1006514099	04 de Diciembre de 2024
36	1006904126	03 de Diciembre de 2024	180	1059900539	04 de Diciembre de 2024
37	1005061290	03 de Diciembre de 2024	181	1026250233	04 de Diciembre de 2024
38	1000034193	03 de Diciembre de 2024	182	1007430465	04 de Diciembre de 2024
39	1121818950	03 de Diciembre de 2024	183	1006555885	04 de Diciembre de 2024
40	1074128562	03 de Diciembre de 2024	184	1004692016	04 de Diciembre de 2024

41	1029640562	03 de Diciembre de 2024	185	1017925566	04 de Diciembre de 2024
42	1007086105	03 de Diciembre de 2024	186	1000775869	04 de Diciembre de 2024
43	1193560440	03 de Diciembre de 2024	187	1004303366	04 de Diciembre de 2024
44	1073973399	03 de Diciembre de 2024	188	1003203601	04 de Diciembre de 2024
45	1020751820	03 de Diciembre de 2024	189	1004134543	04 de Diciembre de 2024
46	1005853428	03 de Diciembre de 2024	190	1006549448	04 de Diciembre de 2024
47	1006086671	03 de Diciembre de 2024	191	1005479204	04 de Diciembre de 2024
48	1056768613	03 de Diciembre de 2024	192	1006509892	04 de Diciembre de 2024
49	1118528074	03 de Diciembre de 2024	193	1010131498	05 de Diciembre de 2024
50	1077720056	03 de Diciembre de 2024	194	1124073599	05 de Diciembre de 2024
51	1004074691	03 de Diciembre de 2024	195	1105462993	05 de Diciembre de 2024
52	1092530290	03 de Diciembre de 2024	196	1192739868	05 de Diciembre de 2024
53	1002309392	03 de Diciembre de 2024	197	1034277733	05 de Diciembre de 2024
54	1002958833	03 de Diciembre de 2024	198	1110282451	05 de Diciembre de 2024
55	1003495989	03 de Diciembre de 2024	199	1192922835	05 de Diciembre de 2024
56	1001056989	03 de Diciembre de 2024	200	1062395044	05 de Diciembre de 2024
57	1001023899	03 de Diciembre de 2024	201	1067594781	05 de Diciembre de 2024
58	1001868455	03 de Diciembre de 2024	202	1003865680	05 de Diciembre de 2024
59	1002406967	03 de Diciembre de 2024	203	1050093862	05 de Diciembre de 2024
60	1018372304	03 de Diciembre de 2024	204	1064426265	05 de Diciembre de 2024
61	1071429136	03 de Diciembre de 2024	205	1063280696	05 de Diciembre de 2024
62	1002539118	03 de Diciembre de 2024	206	1033676240	05 de Diciembre de 2024
63	1006024481	03 de Diciembre de 2024	207	1007851290	05 de Diciembre de 2024
64	1193205391	03 de Diciembre de 2024	208	1005708541	05 de Diciembre de 2024
65	1062427746	03 de Diciembre de 2024	209	1129488058	05 de Diciembre de 2024
66	1025526120	03 de Diciembre de 2024	210	1024460429	05 de Diciembre de 2024
67	1067871403	03 de Diciembre de 2024	211	1128186214	05 de Diciembre de 2024
68	1002919917	03 de Diciembre de 2024	212	1104935747	05 de Diciembre de 2024
69	1000123761	03 de Diciembre de 2024	213	1003534902	05 de Diciembre de 2024
70	1061689008	03 de Diciembre de 2024	214	1092177882	05 de Diciembre de 2024
71	1193550812	03 de Diciembre de 2024	215	1000782832	05 de Diciembre de 2024
72	1003234242	03 de Diciembre de 2024	216	1097388067	05 de Diciembre de 2024
73	1192819431	03 de Diciembre de 2024	217	1006661742	05 de Diciembre de 2024
74	1002861937	03 de Diciembre de 2024	218	1003640609	05 de Diciembre de 2024
75	1064428166	03 de Diciembre de 2024	219	1007646890	05 de Diciembre de 2024
76	1130144735	03 de Diciembre de 2024	220	1080043700	05 de Diciembre de 2024
77	1006184917	03 de Diciembre de 2024	221	1007378736	05 de Diciembre de 2024
78	1002022594	03 de Diciembre de 2024	222	1003865706	05 de Diciembre de 2024
79	1005420028	03 de Diciembre de 2024	223	1002580560	05 de Diciembre de 2024
80	1000691735	03 de Diciembre de 2024	224	1002537358	05 de Diciembre de 2024
81	1007605947	03 de Diciembre de 2024	225	1006658842	05 de Diciembre de 2024
82	1109380555	03 de Diciembre de 2024	226	1005853502	05 de Diciembre de 2024
83	1106889078	03 de Diciembre de 2024	227	1111042380	05 de Diciembre de 2024

84	1042996651	03 de Diciembre de 2024	228	1117493808	05 de Diciembre de 2024
85	1084330806	03 de Diciembre de 2024	229	1000225722	05 de Diciembre de 2024
86	1006878897	03 de Diciembre de 2024	230	1038542336	05 de Diciembre de 2024
87	1122922726	03 de Diciembre de 2024	231	1001115307	05 de Diciembre de 2024
88	1097094639	03 de Diciembre de 2024	232	1118531058	05 de Diciembre de 2024
89	1104614016	03 de Diciembre de 2024	233	1086298247	05 de Diciembre de 2024
90	1097332208	03 de Diciembre de 2024	234	1105055586	05 de Diciembre de 2024
91	1007422196	03 de Diciembre de 2024	235	1003595146	05 de Diciembre de 2024
92	1002879048	03 de Diciembre de 2024	236	1001050729	05 de Diciembre de 2024
93	1005485532	03 de Diciembre de 2024	237	1007899889	05 de Diciembre de 2024
94	1085245568	03 de Diciembre de 2024	238	1033813905	05 de Diciembre de 2024
95	1193320628	03 de Diciembre de 2024	239	1053324385	05 de Diciembre de 2024
96	1193093273	03 de Diciembre de 2024	240	1193544154	05 de Diciembre de 2024
97	1080043172	04 de Diciembre de 2024	241	1007367097	05 de Diciembre de 2024
98	1023363076	04 de Diciembre de 2024	242	1000227524	05 de Diciembre de 2024
99	1004547074	04 de Diciembre de 2024	243	1070754479	05 de Diciembre de 2024
100	1000348887	04 de Diciembre de 2024	244	1193549759	05 de Diciembre de 2024
101	1032507161	04 de Diciembre de 2024	245	1007113611	05 de Diciembre de 2024
102	1006149778	04 de Diciembre de 2024	246	1007324367	05 de Diciembre de 2024
103	1117486687	04 de Diciembre de 2024	247	1006206168	05 de Diciembre de 2024
104	1003431906	04 de Diciembre de 2024	248	1055890541	05 de Diciembre de 2024
105	1056688005	04 de Diciembre de 2024	249	1001331221	05 de Diciembre de 2024
106	1029641146	04 de Diciembre de 2024	250	1000471565	05 de Diciembre de 2024
107	1006455951	04 de Diciembre de 2024	251	1035640452	05 de Diciembre de 2024
108	1040570753	04 de Diciembre de 2024	252	1148962767	05 de Diciembre de 2024
109	1004563866	04 de Diciembre de 2024	253	1106452626	05 de Diciembre de 2024
110	1123202906	04 de Diciembre de 2024	254	1087406399	05 de Diciembre de 2024
111	1006398725	04 de Diciembre de 2024	255	1109490163	05 de Diciembre de 2024
112	1002710117	04 de Diciembre de 2024	256	1135884319	05 de Diciembre de 2024
113	1094044304	04 de Diciembre de 2024	257	1007589521	05 de Diciembre de 2024
114	1067590392	04 de Diciembre de 2024	258	1105461138	05 de Diciembre de 2024
115	1115850992	04 de Diciembre de 2024	259	1080160037	05 de Diciembre de 2024
116	1001275666	04 de Diciembre de 2024	260	1106769893	05 de Diciembre de 2024
117	1072744100	04 de Diciembre de 2024	261	1003378688	05 de Diciembre de 2024
118	1001033848	04 de Diciembre de 2024	262	1000788516	05 de Diciembre de 2024
119	1003163883	04 de Diciembre de 2024	263	1054538115	05 de Diciembre de 2024
120	1193580955	04 de Diciembre de 2024	264	1115866538	05 de Diciembre de 2024
121	1000730464	04 de Diciembre de 2024	265	1003866227	05 de Diciembre de 2024
122	1007530991	04 de Diciembre de 2024	266	1107045828	05 de Diciembre de 2024
123	1000217967	04 de Diciembre de 2024	267	1092454772	05 de Diciembre de 2024
124	1068806389	04 de Diciembre de 2024	268	1087107932	05 de Diciembre de 2024
125	1029980311	04 de Diciembre de 2024	269	1007475644	05 de Diciembre de 2024
126	1120838001	04 de Diciembre de 2024	270	1193084023	05 de Diciembre de 2024

127	1004592803	04 de Diciembre de 2024	271	1003736958	05 de Diciembre de 2024
128	1193518705	04 de Diciembre de 2024	272	1002731571	05 de Diciembre de 2024
129	1109412210	04 de Diciembre de 2024	273	1061530446	05 de Diciembre de 2024
130	1133775812	04 de Diciembre de 2024	274	1002379580	05 de Diciembre de 2024
131	1005714097	04 de Diciembre de 2024	275	1000930478	05 de Diciembre de 2024
132	1022938472	04 de Diciembre de 2024	276	1005363579	05 de Diciembre de 2024
133	1117554255	04 de Diciembre de 2024	277	1002802372	05 de Diciembre de 2024
134	1073152944	04 de Diciembre de 2024	278	1076648065	05 de Diciembre de 2024
135	1116913160	04 de Diciembre de 2024	279	1007749609	05 de Diciembre de 2024
136	1045046180	04 de Diciembre de 2024	280	1004361482	05 de Diciembre de 2024
137	1006410828	04 de Diciembre de 2024	281	1051065553	05 de Diciembre de 2024
138	1105060241	04 de Diciembre de 2024	282	1004052944	05 de Diciembre de 2024
139	1002322712	04 de Diciembre de 2024	283	1033686242	05 de Diciembre de 2024
140	1080183125	04 de Diciembre de 2024	284	1192748672	05 de Diciembre de 2024
141	1023366173	04 de Diciembre de 2024	285	1019982206	05 de Diciembre de 2024
142	1005455605	04 de Diciembre de 2024	286	1068216472	05 de Diciembre de 2024
143	1000115857	04 de Diciembre de 2024	287	1003540143	05 de Diciembre de 2024
144	1005423032	04 de Diciembre de 2024	288	1097388301	05 de Diciembre de 2024

GUIA DEL CLIENTE Y USUARIO

Lo que usted debe saber antes de iniciar valoraciones en ZONAMEDICA para el cargo a Dragoneante:

Las Reglas de Oro que el usuario debe conocer para la realización de exámenes:

Como mecanismo de control, durante todas las valoraciones se solicitará presentar la Cedula de Ciudadanía por lo cual es indispensable que cada colaborador porte dicho documento para dar inicio a sus exámenes.

Tener la mejor actitud como paciente o usuario del servicio contando con la disponibilidad de tiempo para la realización de los mismos.

No presentarse trasnochado, ni haber ingerido bebidas alcohólicas la noche anterior.

Diligenciar cuidadosamente el consentimiento informado que le será entregado al inicio de la atención, este debe ser firmado en señal de aceptación.

No ocultar antecedentes familiares, personales y laborales. En la consulta con cada especialista siga atentamente las instrucciones dadas y asegúrese de entenderlas completamente.

Informar al médico o profesional de la salud todos los aspectos importantes de sus condiciones de salud, para tener un buen diagnóstico.

Es importante expresar su opinión en el Formato de Índice de Satisfacción de Usuario y entregarlo al personal administrativo de Zonamedica.



RECOMENDACIONES PARA CADA EXAMEN:

1. Examen médico

Se solicitará retirar la ropa, por lo tanto, es indispensable que usted se quede en ropa interior sin medias, se le facilitará bata por parte del médico. Si utiliza algún tipo de prótesis permanente o provisional debe presentarse con ella.

2. Audiometría

Debe contar con 8 horas de reposo, no debe estar expuesto a altos decibeles de ruido, ni usar desde el día anterior audífonos para escuchar música. Si Ud. utiliza audífonos permanentes es necesario traerlos a la consulta, adicionándole el certificado de ganancia auditiva que es entregado al usuario durante la compra del mismo.

3. Visiometría u Optometría

Indispensable presentar sus gafas o lentes, de lo contrario el diagnostico puede ser no satisfactorio y deba presentarse nuevamente cuando cuente con las mismas.

4. Espirometría

No debe presentarse en estado gripal teniendo en cuenta que este puede influir en el resultado de la prueba, adicionalmente es un riesgo de contagio de enfermedades respiratorias para el personal de salud. Si usa medicamentos para el control de enfermedades respiratorias, es importante informarlo al profesional durante la consulta. No tome alimentos una (1) hora antes del examen.



5. Rx Lumbosacra y Rx de Torax

El día anterior al examen debe consumir dieta líquida, jugos, consomé, agua de panela, aromática, té en agua y líquidos abundantes (dos litros de agua durante el día). No debe consumir lácteos, verduras, gaseosas ni grasas. A las 6:00 p.m. del día anterior, tomar medio frasco de fosfatos y bifosfatos de sodio de 133 ml, (TRAVAD ORAL) sabor a limón, y el otro medio frasco a las 8:00 p.m., mezclar en jugo de naranja artificial. En caso de no conseguir Travad Oral, puede tomar un (1) frasco de Aceite de Ricino de 25 ml a las 6 pm y uno (1) a las 8 pm.

No requiere preparación especial.

6. Valoración Odontológica.

Asistir con adecuado higiene bucal, cepillado dental y seda dental previo al examen.

7. Valoración física por fisioterapeuta

Asistir en ropa cómoda

Laboratorios Clínicos - Toma de Muestras

El laboratorio clínico de ZONAMEDICA MR S.A.S., tiene un horario de toma de muestras con ayuno de 6:30 am a 9:30 am, dado que la toma de estos laboratorios después de las 9:30 am pueden arrojar resultados alterados o falsos por el ayuno prolongado.

TOMA DE HEMOGRAMA TIPO IV, GLICEMIA, CREATININA

Recomendaciones para tener en cuenta el día anterior a la toma del examen:

- Dieta sin grasa: No ingerir alimentos grasosos como carne de cerdo, (chicharrón, chorizo) mariscos, crema de leche, chocolate, fritos.
- No consumo de bebidas alcohólicas.
- No tomar medicamentos que puedan interferir con el examen a realizar Si toma medicamentos con prescripción médica, por favor informar al profesional de laboratorio.
- No fumar.
- Tener un ayuno mínimo de 08 horas y máximo de 12 horas (Contar a partir de la última comida ingerida la noche anterior).

PARCIAL DE ORINA

- Se recomienda la primera orina de la mañana. Utilizar un frasco recolector de orina suministrado por el laboratorio o adquirido en la farmacia.
- Efectúe aseo genital completo con abundante agua y jabón antes de recolectar la muestra, descartar la primera parte de la micción y tomar la muestra suficiente de la parte media de la micción. En caso de no recoger la primera orina de la mañana, debe hacer retención de orina de dos a cuatro horas antes de recolectar la próxima muestra.
- No realizar actividades que requieran esfuerzo físico la noche anterior (relaciones sexuales, ejercicio, etc.).
- No recoger la muestra durante el período menstrual.

Evite las siguientes situaciones previas a la realización de exámenes de laboratorio:

AYUNO PROLONGADO: Un ayuno prolongado (más de 14 horas) puede conducir a resultados inesperados, tales como una disminución de la glucosa o de las proteínas sanguíneas.

CONSUMO DE ALCOHOL: La ingestión de alcohol determina cambios en los valores de ciertos analíticos, las enzimas hepáticas son las especialmente alteradas y también otras pruebas como la glucosa, triglicéridos y lactato.

CONSUMO DE TABACO: Afecta los valores de lipasa, amilasa, colesterol, glucosa.

PREPARACIONES IMÁGENES DIAGNOSTICAS

ELECTROENCEFALOGRAMA COMPUTARIZADO

Señor(A) Usuario(A)

Para el examen debe tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Pacientes con diagnóstico de autismo, síndrome de Down o discapacidad cognitiva o intelectual y paciente pediátrico se recomienda el trasnochó, por facilidad en la toma del examen, debido a que el paciente se encontrara dormido.
- El paciente debe lavarse el cabello solo con shampoo. (No es necesario lavarse el cabello con jabón detergente). NO aplicar Gel, laca, acondicionador, tratamiento, ceras, etc. Y presentarse al examen con el cabello seco.
- Si la orden medica especifica: Electroencefalograma con privación de sueño, solo en este caso se requiere TRASNOCHO durante la noche anterior.
- No llevar ningún tipo de objeto metálico (anillos, cadenas, pulseras, piercing, entre otros). Por favor no traer objetos de valor.
- Todo paciente que se encuentre en estado de discapacidad, menor de edad o adulto mayor, debe acudir en compañía de un adulto responsable.
- NO REQUIERE AYUNO.

Sede Norte: Ak 45 N°.105-21

Sede Soledad: Ak 28 N°.41-36

Teléfono 601 751 46 26 - 601 926 01 52

Bogotá D.C. – Colombia

www.zonamedicaips.com

ELECTROCARDIOGRAMA

Señor(A) Usuario(A)

Para el examen debe tener en cuenta las siguientes recomendaciones.

- No requiere preparación ni ayuno.
- Si toma medicamentos de uso crónico para Hipertensión tiroides epilepsia corazón y otros NO debe suspenderlos.
- Se recomienda que previo al estudio, lleve a cabo una ligera disminución del vello en el tórax, para lograr una mejor adherencia de los electrodos.

RM TORAX PROYECCIONES AP Y LATERAL

SEÑOR(A) USUARIO(A):

Para su examen es importante que tenga en cuenta lo siguiente:

PREPARACION

:

- No tiene preparación para adultos
- Para el examen los pacientes deben tener el cabello seco, estar libres de maquillaje y sin lentes de contacto, retirar elementos metálicos (anillos, cadenas, pulseras, pearcins, etc.)
-

CONTRAINDICACIONES:

- Por favor, informe al tecnólogo que realizara el examen si presenta alguna de las siguientes condiciones médicas o situaciones: clip de aneurismas, antecedentes de claustrofobia, implantes metálicos como clavos, tornillos, balas, perdigones, maquillaje permanente o tatuajes de menos de un mes de antigüedad (por bioseguridad y porque puede interferir con la calidad de la imagen), dispositivo intrauterino, ortodoncia.
- No se realiza a pacientes embarazadas menor a 12 semanas o pacientes con tutores externos.
- Si usted posee Marcapasos, Cardio desfibrilador o Neuro estimulador, es de carácter Obligatorio traer orden del Electrofisiología donde autorice el ingreso del Dispositivo para la toma del estudio o en su defecto debe asistir el Técnico de la casa matriz para

Sede Norte: Ak 45 N°.105-21

Sede Soledad: Ak 28 N°.41-36

Teléfono 601 751 46 26 - 601 926 01 52

Bogotá D.C. – Colombia

www.zonamedicaips.com

realizar la programación del dispositivo antes y después del examen. En los casos donde el dispositivo sea apagado previamente, debe traer la orden donde se evidencie la hora de apagado y la hora de encendido.

- **RECOMENDACIONES:**
- No es necesario suspender medicamentos que se encuentre tomando.
- No llevar objetos de valor.
- Presentarse en ropa cómoda

RX COLUMNA DORSO LUMBAR

ESTIMADO USUARIO(A)

Para su examen es importante que tenga en cuenta lo siguiente:

PREPARACION

- Pacientes entre de 13 años y 65 años:

Desde las 8:00 am del día anterior al estudio, tomar abundantes líquidos para evitar deshidratación, caldos de sustancia de carne o de pollo (consomé) gelatina, agua de panela, jugos sin leche, aromáticas, etc., tomar a las 5:00 p.m. un frasco de Trabad Oral diluido en jugo de naranja o similares (este medicamento es un evacuante intestinal o laxante), luego de las 8:00 p.m. no deberá consumir alimentos sólidos.

RECOMENDACIONES

Para este estudio no se requiere que suspenda medicamentos.

- Traer estudios anteriores y resumen de historia clínica que complementen el examen.
- Si el paciente tiene compromiso de su estado general (debilidad marcada) y/o antecedentes de Insuficiencia Cardíaca Congestiva, Insuficiencia Renal, Cirrosis, Intolerancia al Trabad o es paciente polimedicado, **NO DEBERA REALIZAR LA PREPARACION CON TRAVAD**, en este caso deberá consultar con su médico tratante.
- Retirar elementos metálicos como: anillos, cadenas, pulseras, piercing, también aplica para la ropa de uso íntimo, la cual no puede tener apliques ni adornos metálicos como: broches, taches o adornos, ya que este tipo de elementos genera artefactos en las imágenes adquiridas en el estudio.
- No traer objetos de valor.
- Presentarse a la cita con ropa cómoda
- Por tratarse de un estudio con radiación ionizante, no es recomendable su realización en mujeres en estado de embarazo.

Sede Norte: Ak 45 N°.105-21

Sede Soledad: Ak 28 N°.41-36

Teléfono 601 751 46 26 - 601 926 01 52

Bogotá D.C. – Colombia

www.zonamedicaips.com

PREPARACIONES IMÁGENES DIAGNOSTICAS

ELECTROENCEFALOGRAMA COMPUTARIZADO

Señor(A) Usuario(A)

Para el examen debe tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Pacientes con diagnóstico de autismo, síndrome de Down o discapacidad cognitiva o intelectual y paciente pediátrico se recomienda el trasnochó, por facilidad en la toma del examen, debido a que el paciente se encontrara dormido.
- El paciente debe lavarse el cabello solo con shampoo. (No es necesario lavarse el cabello con jabón detergente). NO aplicar Gel, laca, acondicionador, tratamiento, ceras, etc. Y presentarse al examen con el cabello seco.
- Si la orden medica especifica: Electroencefalograma con privación de sueño, solo en este caso se requiere TRASNOCHO durante la noche anterior.
- No llevar ningún tipo de objeto metálico (anillos, cadenas, pulseras, piercing, entre otros). Por favor no traer objetos de valor.
- Todo paciente que se encuentre en estado de discapacidad, menor de edad o adulto mayor, debe acudir en compañía de un adulto responsable.
- NO REQUIERE AYUNO.

Sede Norte: Ak 45 N°.105-21

Sede Soledad: Ak 28 N°.41-36

Teléfono 601 751 46 26 - 601 926 01 52

Bogotá D.C. – Colombia

www.zonamedicaips.com

ELECTROCARDIOGRAMA

Señor(A) Usuario(A)

Para el examen debe tener en cuenta las siguientes recomendaciones.

- No requiere preparación ni ayuno.
- Si toma medicamentos de uso crónico para Hipertensión tiroides epilepsia corazón y otros NO debe suspenderlos.
- Se recomienda que previo al estudio, lleve a cabo una ligera disminución del vello en el tórax, para lograr una mejor adherencia de los electrodos.

RM TORAX PROYECCIONES AP Y LATERAL

SEÑOR(A) USUARIO(A):

Para su examen es importante que tenga en cuenta lo siguiente:

PREPARACION

:

- No tiene preparación para adultos
- Para el examen los pacientes deben tener el cabello seco, estar libres de maquillaje y sin lentes de contacto, retirar elementos metálicos (anillos, cadenas, pulseras, pearcins, etc.)
-

CONTRAINDICACIONES:

- Por favor, informe al tecnólogo que realizara el examen si presenta alguna de las siguientes condiciones médicas o situaciones: clip de aneurismas, antecedentes de claustrofobia, implantes metálicos como clavos, tornillos, balas, perdigones, maquillaje permanente o tatuajes de menos de un mes de antigüedad (por bioseguridad y porque puede interferir con la calidad de la imagen), dispositivo intrauterino, ortodoncia.
- No se realiza a pacientes embarazadas menor a 12 semanas o pacientes con tutores externos.
- Si usted posee Marcapasos, Cardio desfibrilador o Neuro estimulador, es de carácter Obligatorio traer orden del Electrofisiología donde autorice el ingreso del Dispositivo para la toma del estudio o en su defecto debe asistir el Técnico de la casa matriz para

Sede Norte: Ak 45 N°.105-21

Sede Soledad: Ak 28 N°.41-36

Teléfono 601 751 46 26 - 601 926 01 52

Bogotá D.C. – Colombia

www.zonamedicaips.com

realizar la programación del dispositivo antes y después del examen. En los casos donde el dispositivo sea apagado previamente, debe traer la orden donde se evidencie la hora de apagado y la hora de encendido.

- **RECOMENDACIONES:**
- No es necesario suspender medicamentos que se encuentre tomando.
- No llevar objetos de valor.
- Presentarse en ropa cómoda

RX COLUMNA DORSO LUMBAR

ESTIMADO USUARIO(A)

Para su examen es importante que tenga en cuenta lo siguiente:

PREPARACION

- Pacientes entre de 13 años y 65 años:

Desde las 8:00 am del día anterior al estudio, tomar abundantes líquidos para evitar deshidratación, caldos de sustancia de carne o de pollo (consomé) gelatina, agua de panela, jugos sin leche, aromáticas, etc., tomar a las 5:00 p.m. un frasco de Trabad Oral diluido en jugo de naranja o similares (este medicamento es un evacuante intestinal o laxante), luego de las 8:00 p.m. no deberá consumir alimentos sólidos.

RECOMENDACIONES

Para este estudio no se requiere que suspenda medicamentos.

- Traer estudios anteriores y resumen de historia clínica que complementen el examen.
- Si el paciente tiene compromiso de su estado general (debilidad marcada) y/o antecedentes de Insuficiencia Cardíaca Congestiva, Insuficiencia Renal, Cirrosis, Intolerancia al Trabad o es paciente polimedicado, **NO DEBERA REALIZAR LA PREPARACION CON TRAVAD**, en este caso deberá consultar con su médico tratante.
- Retirar elementos metálicos como: anillos, cadenas, pulseras, piercing, también aplica para la ropa de uso íntimo, la cual no puede tener apliques ni adornos metálicos como: broches, taches o adornos, ya que este tipo de elementos genera artefactos en las imágenes adquiridas en el estudio.
- No traer objetos de valor.
- Presentarse a la cita con ropa cómoda
- Por tratarse de un estudio con radiación ionizante, no es recomendable su realización en mujeres en estado de embarazo.

Sede Norte: Ak 45 N°.105-21

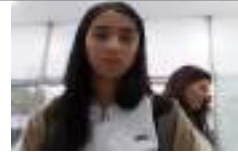
Sede Soledad: Ak 28 N°.41-36

Teléfono 601 751 46 26 - 601 926 01 52

Bogotá D.C. – Colombia

www.zonamedicaips.com

HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL



ZONAMEDICA MR SAS - IPS
NIT: 900170994

Paciente: ANDREA MURIEL PINEDA **Identificación:** 100732436 Impreso: 19/12/2024 - 11:54:44 a. m.
Fecha y Lugar: 5/12/2024 BOGOTA D.C. **Página** 1 de 5
Fecha y hora de realización del examen: 5/12/2024 7:15:45 a. m.

INFORMACIÓN DEL PACIENTE

Sexo: FEMENINO **Edad:** 24 **Fecha y Lugar de Nacimiento:** 30/09/2000 VILLAHERMOSA
Estado Civil: SOLTERO(A) **Estrato:** **Escolaridad:** SECUNDARIA - COMPLETA
EPS: NO REPORTA **ARL:** NO REPORTA
AFP: NO REPORTA **Profesión:**
Dirección: VEREDA LORENA BAJO **Teléfono** } **Móvil:** 3135571331

INFORMACIÓN OCUPACIONAL ACTUAL

Cargo: ASPIRANTE DRAGONIANTE - Descripción del Cargo: ASPIRANTE DRAGONIANTE

Empresa: INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO

Tipo de Examen: INGRESO - Antigüedad: 0 - Turno: Diurno

Materias Primas: NO APLICA

Equipos o Herramientas Utilizadas: ARMAMENTO // TONFA // RADIO // COMPUTADOR

Usa elementos de protección personal: S - Control Fuente: N - Control Mediol: N - Tiempo de Exposición: NO APLICA

Acciones Realizadas: OTRA - Pociones: CAMINANDO - DE PIE - Elementos de Protección Personal: OTROS

<u>Biológicos</u>	<u>Físicos</u>	<u>Químicos</u>	<u>Biomecánico</u>	<u>Psicosociales</u>	<u>Condiciones de Seguridad</u>	<u>Fenómenos Naturales</u>
X Virus X Bacterias Hongos Rickettsias Parásitos Picaduras Mordeduras Fluidos o Excrementos	X Ruido Iluminación Vibración X Temperatura Presión Atmosférica Radiación Ionizante Radiación No Ionizante	X Polvo Fibras Líquidos Gases Vapores Humo Material Particulado	Trabajo Estático X Esfuerzo Físico Manejo de Cargas X Posturas Forzadas Trabajo Sedente X Movimientos	X Contenido de la Tarea X Relaciones Humanas X Riesgo Contra Persona Secretos del Producto Secretos del Proceso Gestión Administrativa Organización del Tiempo	Mecánico X Riesgo Eléctrico X Locativo X Tecnológico Accidente de Tránsito Público X Trabajo en Alturas X Trabajo en Espacios Confinados	X Sismo X Terremoto Vendaval Inundación Derrumbe Precipitaciones

ANTECEDENTES OCUPACIONALES

Empresa	Cargo	Tiempo de Exposición	Riesgos	Biológico	Físico	Químico	Biomecánico	Psicosocial	Seguridad	F.Naturales
POLICIA	AUX POLICIA	18 MESES		-	-	-	-	-	-	-

ANTECEDENTES FAMILIARES

Tipo	Refiere	Observaciones
1. HTA	N	
10. ENFERMEDAD MENTAL	N	
11. CÁNCER	N	
12. CARDIOPATIAS	N	
13. AUTOINMUNES	N	
14. ENFERMEDADES RENALES	N	
15. OTROS	N	
2. INFARTO	N	
3. ACV	N	
4. ALERGIAS	N	
5. ULCERA PÉPTICA	N	
6. DIABETES	N	
7. ASMA	N	
8. T B C	N	
9. ARTRITIS	N	
NIEGA ANTECEDENTES FAMILIARES	S	NIEGA ANTECEDENTE FAMILIARES

ANTECEDENTES PERSONALES

Tipo	Refiere	Observaciones
3. QUIRÚRGICOS	N	
4. TRAUMÁTICOS	N	
5. VENEREAS	N	
6. TÓXICOALÉRGICOS	N	
7. FARMACOLÓGICOS	N	

8. PSIQUIÁTRICOS	N	
9. INMUNOLÓGICOS	S	VACUNACIÓN COVID- 19 REFIERE.:2 DOSIS
1. INFANCIA	N	
10. TRANSFUCIONALES	N	
11. ESTOMATOLÓGICOS	N	
12. PRÓTESIS FUNCIONALES	N	
2. PATOLÓGICOS	N	
NIEGA ANTECEDENTES PERSONALES	S	NIEGA ANTECEDENTES PERSONALES

RESUMEN DE ANTECEDENTES

EXTRALABORALES	2. MUSICA CON AUDIFONOS	OCASIONAL	5/12/2024
AUDIOMETRIA			
EXTRALABORALES	1. POLIGONOS / ÁREAS DE INSTRUCCIÓN	SERVICIO MILITAR	5/12/2024
AUDIOMETRIA			
FAMILIARES	NIEGA ANTECEDENTES FAMILIARES	NIEGA ANTECEDENTE FAMILIARES	5/12/2024
PERSONALES	9. INMUNOLÓGICOS	VACUNACIÓN COVID- 19 REFIERE.:2 DOSIS	5/12/2024
PERSONALES	NIEGA ANTECEDENTES PERSONALES	NIEGA ANTECEDENTES PERSONALES	5/12/2024
PERSONALES AUDIOMETRIA	1. OYE EN CONVERSACIÓN CORRIENTE	NORMAL	5/12/2024

ANTECEDENTES GINECO - OBSTETRICOS

Menarca: 13 - Ciclo: REGULAR - Gravida: 0 - Partos: 0 - Cesáreas 0 - Abortos: 0 - Mortinatos: 0 - Ectópicos: 0 - FUM: 29/11/2024 - FUP: 0 Dismenorrea: - Última Citología: 2024 - Resultado última citología: NORMAL - Transtornos del Ciclo: NO - Planificación: NINGUNO

HÁBITOS

Tipo de Fumador: No Fumador - Años de Suspensión del hábito: 0 - Años de Fumador: 0 - Número de Cigarrillos al día 0
Tipo de Bebedor: Bebedor - Años de hábito: 0 - Frecuencia de Consumo: Ocasional - Tipo de Licor: - ¿Ha tenido problemas con la bebida?: N - ¿Cuál Problema?: NINGUNO - Años de suspensión: 0
¿Toma algún medicamento regularmente?: N - ¿Cuál?: NINGUNO
Deporte: No - NINGUNO - Frecuencia: N/A
Psicotrópicos: No - NINGUNO

Accidente de Trabajo: No Reporta

Enfermedad Laboral: No Reporta

REVISIÓN POR SISTEMAS

Tipo	Refiere	Observaciones
1. NEUROLOGICO	N	
2. VISUAL	N	
3. ORL	N	
4. BOCA Y DENTADURA	N	
5. ENDOCRINOLÓGICO	N	
6. RESPIRATORIO	N	
7. CARDIOVASCULAR	N	
8. OSTEOMUSCULAR	N	
9. GASTROINTESTINAL	N	
10. GENITOURINARIO	N	
11. HEMATOLÓGICO	N	
12. INMUNOLÓGICO	N	
13. PIEL Y FANERAS	S	REFIERE TATUAJE EN MANOS Y MUÑECA DERECHA
14. OTROS	N	

ENFERMEDAD ACTUAL

PACIENTE EN BUENAS CONDICIONES GENERALES, COLABORADORA Y RECEPTIVA PARA LA REALIZACIÓN DEL EXÁMEN MÉDICO, EN EL MOMENTO REFIERE ESTAR ASINTOMÁTICA.

EXAMEN FÍSICO

Talla: 160 cm Peso: 51 KG IMC: 19.92 - - Normal Temperatura: 37 °C Tensión Arterial: 108/74 Frecuencia Cardiaca: 74
Frecuencia Respiratoria: 16 Biotipo: Mesomorfo Lateralidad: Derecha Estado General: Bueno Saturación:
Cintura : 72 Cadera : 89 ICC : 0.81 Riesgo Cardiovascular Moderado
CABEZA/CRÁNEO: NORMAL - OROFARINGE: Amígdalas: NORMAL - Faringe NORMAL
CAVIDAD ORAL: Dientes: PRESENCIA DE ORTODONCIA EN DENTADURA SUPERIOR E INFERIOR - Encias: NORMAL - Labios: NORMAL - Mucosa Bucal: NORMAL - Lengua: NORMAL - Paladar: NORMAL
OJOS: Conjuntivas: PTERIGION DERECHO GRADO 2 - Córneas: NORMAL - Fondo de Ojos: NO EXAMINADO - Párpados: NORMAL
OÍDOS: Inspección Externa: NORMAL - Otoscopia: NORMAL
NARIZ: Inspección Externa: NORMAL - Rinoscopia: NO EXAMINADO
CUELLO: Inspección: NORMAL - Palpación: NORMAL
TORAX: Inspección: NORMAL - Ventilación Pulmonar: NORMAL - Conformación: NORMAL - Mamas: NO EXAMINADO - Ruidos Cardíacos: NORMAL
ABDOMEN: Exploración: NORMAL - Palpación: NORMAL - Inspección: NORMAL
OSTEOMUSCULAR: Inspección de Columna: NORMAL - Palpación Columna: NORMAL - Miembros Superiores: NORMAL - Miembros Inferiores: NORMAL
Columna Vista Lateral: Normal - Columna Vista Posterior: Alineada - Flexibilidad Wells: IV - Lasegue: Negativo.- Compresión Radicular: Negativo
Extremidades Superiores: Tinel: Negativo - Phanel: Negativo - Finkelstein: Negativo
GENITOURINARIO: Genitales: NO EXAMINADO - Región Inguinal: NORMAL
OTROS: Equilibrio: NORMAL - Pares Craneanos: NORMAL - Marcha: NORMAL - Piel y Faneras: EN MANO IZQUIERDA EN DORSO SOBRE 1 METACARPIANO UN DRAGON NEGRO, EN DEDO 1 MANO DERECHA FALANGE PROXIMAL LETRAS T.K.M Y EN MUÑECA DERECHA CATA LATERAL INTERNA NOMBRE: MARIANA. - Reflejos Tendinosos: NORMAL - Sensibilidad: NORMAL - Conciencia: NORMAL

OTROS HALLAZGOS EN EL EXAMEN FÍSICO: -EXAMEN MENTAL: ORIENTADA EN 3 ESFERAS.
-ASPECTO Y CONDUCTA: NORMAL
-HABLA Y LENGUAJE: SIN ALTERACIONES EVIDENTES
-ESTADO ANÍMICO: NORMAL
-PROCESOS MENTALES Y CONTENIDO DEL PENSAMIENTO: NORMAL
-CAPACIDADES COGNOSCITIVAS: NORMAL

HALLAZGOS POSITIVOS: 3 TATUAJES VISIBLES, PTERIGION GRADO 2 OJO DERECHO, ORTODONCIA SUPERIOR E INFERIOR.

AGUDEZA VISUAL: LEJANA: Sin Lentes: O.D. 20/0 - O.I. 20/0 - A.O. 20/0 - Con Lentes: O.D. 20/0 - O.I. 20/0 - A.O. 20/0
AGUDEZA VISUAL: CERCANA: Sin Lentes: O.D. 20/0 - O.I. 20/0 - A.O. 20/0 - Con Lentes: O.D. 20/0 - O.I. 20/0 - A.O. 20/0

EXÁMENES COMPLEMENTARIOS

Examen	Concepto Especialidad	Consideraciones Médicas	Diagnóstico	Recomendaciones
PRUEBA PSICOLÓGICA 16PF			Al momento de realizar la prueba no se evidencian alteraciones cognitivas o mentales, ni tampoco dificultad en la coordinación integral motriz relacionadas con las valoraciones requeridas. Se evalúan 16 escalas primarias: Afabilidad, razonamiento, estabilidad, dominancia, animación, atención a las normas, atrevimiento, sensibilidad, vigilancia, abstracción, privacidad, aprensión, apertura al cambio, autosuficiencia, perfeccionismo y tensión. De acuerdo con los resultados obtenidos en la prueba psicológica el aspirante se encuentra Dentro de los parámetros normales.	16PF - Prueba psicológica Dentro de los parámetros normales de acuerdo con los rasgos de personalidad para el cargo al cual se postula. Se recomienda continuar realizando diferentes pruebas de forma periódica o según se requiera.
PRUEBA PSICOLÓGICA 360			360° - Al momento de realizar la prueba no se evidencian alteraciones cognitivas o mentales, ni tampoco dificultad al responderla. Se evidencian los siguientes resultados: Nivel de competencias predictivo 80% BUENO: Los resultados de la prueba permiten evidenciar un buen nivel de desarrollo de las competencias evaluadas; sugiere experiencia y experticia frente a un conjunto de habilidades propias del desempeño laboral directivo; denota habilidad para enfrentarse a situaciones del día a día con buen nivel de productividad frente al resultado; sugiere criterio y conocimiento que le permiten demostrar profesionalismo en el manejo de objetivos y metas a cargo. Se sugiere indagara profundidad aquellas competencias críticas del cargo a fin de evidenciar su capacidad conductual y sus criterios profesionales para demostrarlas en mayor nivel. El Valor más importante para el sujeto es este momento de su vida es el SERVICIO.	360° - Prueba psicológica Dentro de los parámetros normales de acuerdo con los rasgos genéricos y conductuales para el cargo al cual se postula. Se recomienda continuar realizando diferentes pruebas de forma periódica o según se requiera.
PRUEBA PSICOLOGICA EEC			Escala de estrategias de Coping EEC - Contiene 12 componentes y 69 ítems, con opciones de respuesta tipo Likert, en un rango de frecuencia de 1 a 6 desde "Nunca", hasta "Siempre". Los componentes de la escala son los siguientes: Solución de Problemas (SP), Búsqueda de Apoyo Social (BAS), Espera (ESP), Religión (REL), Evitación Emocional (EE), Búsqueda de Apoyo Profesional (BAP), Reacción Agresiva (RA), Evitación Cognitiva (EC), Reevaluación Positiva (EP), Expresión de la dificultad de afrontamiento (EDA), Negación (NEG) y Autonomía (AUT). Se evidencia mayor predominancia en: (SP), (BAS), (REL),y (BAP). Con tendencia positiva hacia las estrategias de afrontamiento.	Escala de estrategias de Coping EEC - Prueba psicológica Dentro de los parámetros normales de acuerdo con la prueba el consultante posee recursos adecuados para afrontar situaciones problema de la vida cotidiana. Se recomienda continuar realizando diferentes pruebas de forma periódica o según se requiera.
AUDIOMETRÍA	AUDICIÓN NORMAL BILATERAL		OD: AUDICION NORMAL OI: AUDICION NORMAL PTA OIDO DERECHO: 7.50 - Audición Normal PTA OIDO IZQUIERDO: 17.50 - Audición Normal	1. CONTROL ANUAL, 2. PAUTAS DE CUIDADO AUDITIVO, 3. USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN AUDITIVA EN EXPOSICIÓN A RUIDO
ESPIROMETRÍA			ESPIROMETRIA DENTRO DE PARAMETROS NORMALES	REALIZAR ACTIVIDAD FISICA, UTILIZAR ELEMENTOS DE PROTECCION RESPIRATORIA, CONTROL ANUAL.
OPTOMETRÍA			ASTIGMATISMO AO , PTERIGION OD	Tipo 2. Aspirante con defecto visual o enfermedad ocular que no disminuye su capacidad para la labor asignada.

MEDICINA

SE RECOMIENDA SEGUIR HÁBITOS Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLES

CUADRO HEMÁTICO

HBG: 15.1
HCT: 39.37
GRA: 3.82
WBC: 6.54
MID: 0.40
PLT: 303
LYM: 2.33
LYM: 35.6
MID: 6.1
GRA: 58.3
RBC: 4.57
MCV: 86.1
MCH: 33.1
MCHC: 38.4
RDW-C: 10.9
PCT: 0.26
MPV: 8.5
PDW-C: 39.3
P-LCC: 99
P-LCR: 32.81
98

GLICEMIA
PARCIAL DE ORINA - UROANÁLISIS

1. COLOR: Amarillo
2. ASPECTO: Ligeram. turbio
3. DENSIDAD: 1.025
4. PH: 5
5. GLUCOSA: Normal
10. CETONAS: Negativo
9. SANGRE: 5-10
8. UROBILINÓGENO: Normal
12. LEUCOCITOS: Negativo
15. HEMATIES: 0-5 XC
16. CÉLULAS: 10-20 XC
13. BACTERIAS: +
18. OTROS:
17. MOCO: No se observa
14. LEUCOCITOS: 5-10 XC
6. PROTEINAS: Negativo
7. BILIRRUBINAS: 1
ANÁLISIS FÍSICO:
ANÁLISIS FÍSICO-QUÍMICO:
ANÁLISIS MICROSCÓPICO:
11. NITRITOS: Negativo

PRUEBA DE EMBARAZO

PRUEBA DE EMBARAZO: NEGATIVO

CREATININA

CREATININA EN SANGRE: 0.81
NEGATIVO

BACILOSCOPIA
ELECTROCARDIOGRAMA - EKG
ELECTROENCEFALOGRAMA

REGISTRO DE
ELECTROENCEFALOGRAFIA NORMAL

REALIZADO

REALIZADO

RX TORAX - AP LATERAL

-ESTUDIO DENTRO DE LIMITES
NORMALES

REALIZADO

RX COLUMNA DORSOLUMBAR

ESTUDIO SIN EVIDENCIA DE
ALTERACIONES

REALIZADO

ANEXO ALTURAS

EXAMEN NEUROLOGICO SIN
EVIDENCIA DE ALTERACIONES

CAPACITAR EN ENTRENAMIENTO EN
TRABAJO EN ALTURAS

ANEXO NEUROLÓGICO

-PRUEBAS VESTIBULARES Y
CEREBELOSAS NORMALES

-SIN ALTERACIONES VESTIBULARES NI
NEUROLOGICAS EVIDENTES

Impresión Diagnóstica - CIE10

Código:	Diagnóstico:	Posible Origen de la Enfermedad:	Observaciones:

H522	ASTIGMATISMO	No Definido	Ingresado en Optometria
H110	PTERIGION	No Definido	Ingresado en Optometria
Z011	EXAMEN DE OIDOS Y DE LA AUDICION	No Definido	Ingresado en Audiometria
Z100	EXAMEN DE SALUD OCUPACIONAL	No Definido	

Observaciones de la Impresión diagnóstica::

CONCEPTO DE APTITUD

APTO CON RESTRICCION

Notas: NO CUMPLE CON LOS CRITERIOS DE SALUD PARA INGRESO AL CARGO SEGÚN PROFESIOGRAMA

RESTRICCIONES

Tipo de Restricción:	Condiciones, Factores, Agentes Asociados:	Permanente:
NO		

REMISION A ESPECIALISTAS

Remisión:	Observaciones:
NO	

INGRESAR AL SISTEMA DE VIGILANCIA O AL PROGRAMA DE PREVENCION Y PROMOCION

Vigilancia:	Observaciones:
NO	

RECOMENDACIONES PARA EL CARGO

OBSERVACIONES

- 3 TATUAJES NOTORIOS ESCRITOS.

"Yo, mayor de edad identificado como aparece al lado de mi firma en este documento, actuando en pleno uso de mis facultades mentales, actuando sin presiones de ninguna índole, y en pleno conocimiento de mi estado de salud, declaro que he recibido la información pertinente acerca de los exámenes clínicos y para clínicos que me van a ser practicados, y que SI he tenido ocasión de preguntar y resolver todas mis inquietudes al respecto.

De conformidad plena y teniendo en cuenta todo lo anteriormente expresado, SI autorizo a ZONAMEDICA MR SAS, para realizarme los exámenes clínicos y para clínicos solicitado por mi empleador o entidad pertinente y que los resultados de dichos exámenes sean plasmados de manera general en el informe de condiciones de salud que será entregado a mi empleador, o entidad solicitante para fines de vigilancia epidemiológica o según corresponda.

LEY HABEAS DATA: En cumplimiento de la ley estatutaria 1581 de octubre de 2012, autorizo a ZONAMEDICA MR SAS, para que hagan uso de mis datos personales existentes en su base de datos



Profesional

JOHN HANSEL CHACON RINCON

RM 1030629915



Firma y cédula del Paciente

ANDREA MURIEL PINEDA

1007324367



JUZGADO PROMISCOO DE FAMILIA

Líbano, veintiuno (21) de febrero de dos mil veinticinco (2025)

ANDREA MURIEL PINEDA interpone acción de tutela en contra del Instituto nacional Penitenciario y Carcelario “INPEC” y ZONAMEDICAIPS al estimar que se encuentran desconociendo su derecho fundamental a la IGUALDAD, LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD, TRABAJO, DEBIDO PROCESO y TRABAJO, entre otros.

Se vinculará a la CNSC al estar involucrada en los hechos denunciados por el accionante y a efectos de determinar su conocimiento sobre los hechos objeto de este trámite. En consecuencia, el Juzgado

R E S U E L V E:

PRIMERO: ADMITIR la presente ACCIÓN DE TUTELA instaurada por ANDREA MURIEL PINEDA identificada con c.c. N° 1.007.324.367.

SEGUNDO: VINCULAR a este trámite DANIEL FERNANDO GUTIÉRREZ ROJAS Director General del Instituto nacional Penitenciario y Carcelario “INPEC”, LUZ MIRYAM TIERRADENTRO CACHAYA Subdirector De Talento Humano del INPEC, y a HERNANDO ANDRES MEDINA RODRÍGUEZ Gerente General de ZONAMEDICA MR S.A.S. o quienes hagan sus veces. Notifíquese a los vinculados a los correos: notificaciones@inpec.gov.co, tutelas@inpec.gov.co, y gestoradministrativo.sena@zonamedicaips.com, comercial@zonamedicaips.com.

TERCERO: ORDENAR a DANIEL FERNANDO GUTIÉRREZ ROJAS Director General del Instituto nacional Penitenciario y Carcelario “INPEC” y a LUZ MIRYAM TIERRADENTRO CACHAYA Subdirector De Talento Humano del INPEC o quien haga sus veces, se sirva ordenar a quien corresponda que en el término improrrogable de un (1) día se sirva publicar en la página de la convocatoria de mujeres reservistas de los contingentes de los años 2021, 2022 y 2023 de las fuerzas militares de Colombia y policía nacional de Colombia para ocupar de manera transitoria y en provisionalidad el cargo de DRAGONEANTE CODIGO 4114, GRADO 11 convocatoria realizada el 28 de octubre de 2024 denominado PROFESIONAL UNIVERSITARIO, Código 2044, Grado 11 del Personal del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciario y carcelario nacional, este auto y la tutela formulada a efectos de notificar a los participantes de dicho proceso de selección, a los terceros y demás personas interesadas sobre este trámite, indicándoles que disponen del término de dos (2) días para intervenir y que cualquier contestación suya debe ser remitida a nuestro correo : j01prfctolibano@cendoj.ramajudicial.gov.co. Fenecido el término concedido deberá allegar copia o registro de la publicación efectuada.

CUARTO: NOTIFÍQUESE a los vinculados sobre el contenido de este auto por el medio más expedito posible de conformidad con lo dispuesto en los artículos 16 y 30 del Decreto 2591 de 1991, indicando que disponen del término de dos (2) días, para rendir los respectivos informes con relación a los hechos denunciados por la accionante y para presentar y solicitar las pruebas que estimen pertinentes. Con su respuesta deberán confirmar además dirección, fax y email para efectos de sus notificaciones judiciales, allegar copia de los documentos que acrediten su representación judicial e indicar el nombre y cedula de la persona encargada del cumplimiento de los fallos de tutela.

QUINTO: A efectos de notificar a terceros y demás personas interesadas sobre este trámite, mediante AVISO publíquese este auto y el link del expediente digital en la página de la rama judicial, indicando que disponen del término de dos (2) días, para intervenir en el evento de estimarlo pertinente.

SEXTO: PREVÉNGASE a los accionados, sobre el hecho de que los informes solicitados se considerarán rendidos bajo la gravedad del juramento, ADVIRTIENDO

que la omisión injustificada en el envío de los mismos dará lugar a las consecuencias legales y la imposición de las sanciones previstas en los artículos 20 y 52 del Decreto 2591 de 1991.

SEPTIMO: IMPRÍMASELE a la presente acción el tramite previsto en el decreto 2591 de 1991

El Juez


JOHN JAIRO PINZÓN MONTOYA

NOTA: Firma escaneada con fundamento en lo dispuesto en el artículo 11 del DECRETO 491 del 28 de marzo de 2020.

Juzgado Promiscuo de Familia del Líbano -Tolima**Proceso:** Acción de Tutela**Accionante:** Andrea Muriel Pineda**Accionado:** Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC y ZONAMEDICA MR S.A.S.**Radicación No.** 73-411-3184-001-2025-00033-00**JUZGADO PROMISCOUO DE FAMILIA**

Líbano, seis (06) de Marzo del año dos mil veinticinco (2025).

OBJETIVO

Procede el Despacho a resolver la primera instancia dentro de la Acción de Tutela propuesta por Andrea Muriel Pineda, en defensa de sus Derechos Fundamentales a la Igualdad, Libre Desarrollo de la personalidad y trabajo, entre otros, en contra del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC y ZONAMEDICA MR S.A.S.

1.- ANTECEDENTES.

La accionante señala que se inscribió en la invitación adelantada por el INPEC para ocupar de manera transitoria y en provisionalidad el empleo dragoneante, código 4114 - grado 11, sin embargo, indica que pese a superar varias etapas, no pudo seguir en el respectivo trámite, puesto que el pasado 29 de Enero, se le declaró “No apta” por lo siguiente: “3 TATUAJES NOTORIOS ESCRITOS”, en virtud de ello, presenta esta acción constitucional, invocando la vulneración a los Derechos Fundamentales ya mencionados.

La acción fue admitida mediante auto del veintiuno (21) de Febrero de esta anualidad y se notificó a DANIEL FERNANDO GUTIÉRREZ ROJAS como Director General del Instituto nacional Penitenciario y Carcelario “INPEC”, a LUZ MIRYAM TIERRADENTRO CACHAYA en calidad de Subdirectora de Talento Humano del INPEC, y a HERNANDO ANDRES MEDINA RODRÍGUEZ como Gerente General de ZONAMEDICA MR S.A.S. o quienes hicieran sus veces, para que se pronunciaran. Así mismo, se dispuso la notificación a terceros y demás personas interesadas sobre el trámite, mediante aviso con las precisiones allí anotadas. El mencionado auto se notificó mediante el Oficio No. 142.

En virtud de esto, el Despacho elaboró aviso y se publicó en el micrositio de la Rama Judicial, tal como se evidencia en la constancia No. 1740502009218 del veinticinco (25) de Febrero de la presente anualidad.

En consecuencia, las entidades se pronunciaron.

2.- PRUEBAS:

Se cuenta con el escrito de tutela y con las respuestas allegadas por la entidades accionadas.

3.- CONSIDERACIONES.**3.1.- COMPETENCIA:**

Este Juzgado es competente para decidir esta primera instancia en virtud de lo dispuesto en el decreto 2591 de 1991 y el decreto 1983 de 2017.

3.2.- PROBLEMA JURÍDICO:

En primer lugar, se deberá establecer si se hacen presentes los requisitos generales para la procedencia de la acción de tutela y de ser afirmativo de deberá contestar el siguiente problema jurídico:

Juzgado Promiscuo de Familia del Líbano -Tolima

Proceso: Acción de Tutela

Accionante: Andrea Muriel Pineda

Accionado: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC y ZONAMEDICA MR S.A.S.

Radicación No. 73-411-3184-001-2025-00033-00

¿Han vulnerado las entidades accionadas los Derechos Fundamentales a la Igualdad, Libre Desarrollo de la personalidad y trabajo, entre otros, de Andrea Muriel Pineda al excluirla de la invitación para proveer de manera transitoria y en provisionalidad el empleo de Dragoneante, Código 4114 – Grado 11, al declararla No Apta, por configurarse la inhabilidad de seguridad denominada “Tener tatuajes visibles”?

3.3. CONSIDERACIONES:

3.3.1. Requisitos de procedibilidad de la Acción de Tutela.

3.3.1.1. Legitimidad por activa.

Teniendo en cuenta que el artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela es un mecanismo de defensa judicial al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por las actuaciones u omisiones de las autoridades públicas, y, excepcionalmente de los particulares, en los casos específicamente previstos por la ley, en este caso se hace presente dicha legitimación al ser incoada por Andrea Muriel Pineda al considerar que las entidades vulneraron sus Derechos Fundamentales al excluirla del respectivo proceso, por el uso de tatuajes visibles.

3.3.1.2. Legitimidad por pasiva.

La legitimidad por pasiva se refiere a la persona, entidad o particular contra quien se dirige la Acción de Tutela, y en quien radica la presunta vulneración de los Derechos Fundamentales alegada, por ende, es la llamada a responder cuando se encuentre probada dicha violación, vulneración o amenaza.

En este caso el proceso de selección se adelanta por parte del Instituto Nacional Penitenciario – INPEC y además se tiene que ZONAMEDICA MR SAS como entidad encargada de adelantar las valoraciones médico ocupacionales, por lo cual se encuentra que les asiste responsabilidad en atención al rol que cumplen dentro del mencionado proceso y así mismo conforme lo denunciado por la parte actora.

3.3.1.3. Inmediatez.

Este requisito se traduce en la forma en que la Acción de Tutela está llamada a prosperar, por cuanto debe ser presentada de manera oportuna, atendiendo a la característica de razonabilidad, en relación al momento de la situación que creó o generó un espacio vulnerador de Derechos, por cuanto lo que se busca con la mencionada Acción es la protección de Derechos Fundamentales y su protección debe ser actual, inmediata y efectiva, es así que la Corte Constitucional en Sentencia T-127/14, Magistrado Ponente Dr. Luis Ernesto Vargas Silva, indicó:

“(…) este principio exige que el ejercicio de la acción de tutela debe ser oportuno, es decir, dentro de un término y plazo razonable, pues la tutela, por su propia naturaleza constitucional, busca la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales y por ello la petición ha de ser presentada dentro de un marco temporal razonable respecto de la ocurrencia de la amenaza o violación de los derechos fundamentales.

Juzgado Promiscuo de Familia del Líbano -Tolima**Proceso:** Acción de Tutela**Accionante:** Andrea Muriel Pineda**Accionado:** Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC y ZONAMEDICA MR S.A.S.**Radicación No.** 73-411-3184-001-2025-00033-00

Así, si bien la regulación de la acción de tutela no prescribe un término para la presentación de este mecanismo de protección, la jurisprudencia de la Corte ha señalado que la acción de tutela, por su propia naturaleza y teleología **encaminada a la protección inmediata de los derechos fundamentales**, debe ser ejercida por los ciudadanos que consideren vulnerados sus derechos fundamentales en un plazo razonable y oportuno, esto es, mientras sus derechos estén siendo vulnerados o exista la amenaza o riesgo de un perjuicio irremediable. (...)

En este sentido, es necesario que en todos los casos se demuestre que la tutela se presentó de manera inmediata, esto es, dentro de un término oportuno y razonable, requisitos que deben ser considerados por el juez constitucional para cada evento, ya que el mecanismo de la tutela debe ser utilizado **para prevenir un daño inminente o para que cese un perjuicio que se esté causando al momento de ejercer esta acción. Lo anterior implica para el accionante el deber de no dejar pasar un tiempo excesivo, irrazonable o injustificado desde que, a su juicio, se vulneraron sus derechos constitucionales**” (Negrilla y subraya fuera del texto).

En este sentido, se pone de presente que si bien, no hay algún término definido para promover esta clase de acciones, la misma debe ser razonable, inmediata y actual, para que, de esta manera se amparen los Derechos Fundamentales de una manera efectiva, en caso de que estos estén siendo vulnerados. En virtud de lo anterior, se debe tener en cuenta que este requisito también se hace presente, como quiera que la actora indica que el 29 de enero del presente año, le comunicaron que fue declarada “No Apta” para continuar con el trámite pertinente dentro de la invitación que adelanta el INPEC.

3.3.1.4. Subsidiariedad.

Respecto del principio de Subsidiariedad, se debe determinar que se hace presente cuando el accionante no cuenta con otro recurso judicial para la defensa de sus Derechos o aun existiendo los mismos, estos no sean idóneos o eficaces o más allá, se está en presencia de un perjuicio irremediable para quien alega la vulneración, por lo cual este requisito es característica fundamental de las Acciones de Tutela, siendo este mecanismo excepcional, tal como lo indica la H. Corte Constitucional, en la sentencia precitada, en donde expresa:

“ (...) La Sala insiste **en que la acción de tutela fue creada para la protección de los derechos fundamentales vulnerados como un mecanismo subsidiario o excepcional**, ya que en un Estado de Derecho existen mecanismos judiciales ordinarios para hacer cumplir la Constitución y la ley. **No obstante lo anterior, cuando estos mecanismos resultan ser ineficaces, inexistentes, inadecuados, faltos de idoneidad, o se configura un perjuicio irremediable, la acción tutelar se vuelve procedente adquiriendo un carácter residual, y termina siendo el medio idóneo para defender los derechos violentados.**”

En este sentido, es claro para este Tribunal que la tutela debe presentarse de manera residual y subsidiaria, salvo casos excepcionales, cuando el afectado haya recurrido y agotado primero todos los mecanismos ordinarios de defensa judicial que tenga a su alcance para la protección de sus derechos fundamentales, **ya que la acción tutelar no debe, ni puede desplazar, ni reemplazar, los recursos de defensa que están consagrados en la regulación común o jurisdicción ordinaria.** (...). (Negrilla y subraya fuera del texto).

En este sentido encuentra el Despacho que esta acción posee este requisito, como quiera que sobre la decisión objeto de estudio no procede ningún recurso, además, acudir a la jurisdicción no es un medio idóneo ni expedito, pues no se realizaría un cuestionamiento sobre la nulidad de un acto

Juzgado Promiscuo de Familia del Líbano -Tolima

Proceso: Acción de Tutela

Accionante: Andrea Muriel Pineda

Accionado: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC y ZONAMEDICA MR S.A.S.

Radicación No. 73-411-3184-001-2025-00033-00

administrativo, sino la inaplicación por la situación concreta de la accionante, esto es, al tener tatuajes respecto, al parecer, de una norma al interior de un proceso de selección, que resulta contraria a los Derechos Fundamentales. Lo anterior, tal como se ha aclarado en diversas decisiones de la Corte Constitucional, tales como la sentencia T413-2017 y T160/2018. Razones por las cuales, no le asisten razón al INPEC en cuanto solicita sea denegada esta acción por falta de subsidiariedad.

Teniendo en cuenta el cumplimiento de los requisitos generales para la procedencia de la acción de tutela, es necesario traer a colación el marco normativo respectivo.

3.3.2. DERECHO A LA IGUALDAD.

La igualdad, al margen de las discusiones filosóficas sobre su imposibilidad¹, significa, en nuestro ordenamiento jurídico, la posibilidad real de que las personas sin distinciones odiosas (raza, sexo, ideología política, religión) tengan las mismas posibilidades de ascenso social y el mismo trato de las autoridades y la misma ley aplicable.

Así mismo, los concursos o convocatorias, son una aplicación práctica de este principio pues permite que las personas, en unas mismas condiciones, sin ser excluidos por criterios sospechosos, puedan competir para acceder los cargos que la entidad deba proveer, en igualdad de condiciones, esto es de requisitos y reglas. En palabras de la Corte Constitucional implica *“que no se pueden establecer requisitos o condiciones incompatibles y extraños al mérito y a la capacidad de los aspirantes teniendo en cuenta el cargo a proveer, que serían barreras ilegítimas y discriminatorias que obstruirían el ejercicio igualitario de los derechos fundamentales. Para asegurar la igualdad, de otra parte, es indispensable que las convocatorias sean generales y que los méritos y requisitos que se tomen en consideración tengan suficiente fundamentación objetiva y reciban, junto a las diferentes pruebas que se practiquen, una valoración razonable y proporcional a su importancia intrínseca”*².

Entonces el concurso y las reglas que los regulan son una expresión constitucional del principio de igualdad y por ello los participantes del concurso deben sujetarse a ellas en aras de que la igualdad sea efectiva.

3.3.3. DERECHO AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD.

El derecho fundamental al libre desarrollo de la personalidad, consagrado en el artículo 16 de la Constitución Política, se encuentra relacionado con la dignidad humana y con la autodeterminación. En virtud de esto, se ha definido en la posibilidad que tiene cada persona de escoger su propia opción de vida, limitada únicamente por los derechos de los demás y por el ordenamiento jurídico.

En este sentido, se debe tener en cuenta que la Corte Constitucional ha determinado que: *“Este derecho fundamental se manifiesta singularmente en la definición consciente y responsable que cada persona puede hacer frente a sus propias opciones de vida y a su plan como ser humano, incluidas obviamente en ella, la determinación sobre su imagen o apariencia, y colectivamente, en la pretensión de respeto de esas decisiones por parte de los demás miembros de la sociedad. En este sentido, el libre desarrollo de la personalidad es un derecho de carácter relacional, porque protege las decisiones de las personas frente a algún asunto particular, privilegiando su autonomía”*³

¹ Balme Jaime: El Criterio

² S-C 371 de 2000

³ Corte Constitucional T 595/2017, T-124 de 1998, entre otras.

Juzgado Promiscuo de Familia del Líbano -Tolima**Proceso:** Acción de Tutela**Accionante:** Andrea Muriel Pineda**Accionado:** Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC y ZONAMEDICA MR S.A.S.**Radicación No.** 73-411-3184-001-2025-00033-00

En cuanto a la exclusión de participantes al interior de procesos de selección que ha adelantado el INPEC, se cuenta con las sentencias de tutela, tales como T413-2017, T547/2017 y T160/2018.

3.3.4. DERECHO AL TRABAJO.

Ahora bien, el Derecho al Trabajo se encuentra consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política, debido a su importancia, la Corte Constitucional ha desarrollado este concepto en cuanto a sus componentes, para ello se ha determinado que:

“54. Según la Constitución Política, el trabajo es un fin del ordenamiento constitucional (preámbulo); uno de los fundamentos del Estado (art. 1°); un derecho y una obligación social (art. 25). Así mismo, el texto superior impone al Congreso la obligación de respetar algunos principios en el estatuto del trabajo y prevé ciertos límites que la ley, los acuerdos y los convenios no pueden soslayar (art. 53). En particular, la Constitución reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (art. 25) y que cualquier regulación legal o contractual del trabajo debe respetar la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores (art. 53).

55. Por su parte, la jurisprudencia constitucional ha dicho que las condiciones dignas y justas no son únicamente axiológicas, sino que deben estar dotadas de eficacia jurídica. Además, ha recordado que se trata de un derecho que “no solo debe ser garantizado por las autoridades públicas (...), sino que también debe ser respetado por todos los particulares que se encuentren inmersos en cualquier tipo de relación laboral, pues estos también están sujetos a la Constitución y obligados a realizar sus principios” Sumado a lo anterior, ha afirmado que el disfrute del derecho al trabajo no se agota en el acceso y la permanencia de una vinculación laboral, sino que es indispensable que “su ejercicio se realice en condiciones dignas y justas”⁴

4. CASO CONCRETO.

Tal como se mencionó anteriormente, Andrea Muriel Pineda señala que se inscribió en la invitación adelantada por el INPEC para ocupar de manera transitoria y en provisionalidad el empleo dragoneante, código 4114 - grado 11, y que, pese a superar varias etapas, no pudo seguir en el respectivo trámite, puesto que el día 29 de Enero de este año, se le declaró “No apta” por lo siguiente: “3 TATUAJES NOTORIOS ESCRITOS”, en virtud de ello, presenta esta acción constitucional, invocando la vulneración a los Derechos Fundamentales, solicitando por lo tanto, el cambio en el resultado de la valoración médica de No Apta a Apta, por lo tanto, se le incorpore al proceso de selección y sea citada al curso de formación.

Dentro del término de traslado otorgado a las entidades accionadas, el señor HERNANDO ANDRES MEDINA RODRIGUEZ actuando en calidad de representante legal de la empresa ZONA MEDICA MR SAS., se pronunció al respecto, tal como obra en el documento No. 006, por ende, manifestó que esa entidad solo se encarga de adelantar las valoraciones respectivas, puesto que el proceso de selección lo realiza directamente el INPEC. Aunado a esto, señala que la valoración médico ocupacional se realizó a la accionante el día 05 de Diciembre del año 2024 y que dentro del examen físico, el médico asignado dejó la siguiente anotación:

⁴ Corte Constitucional T 024/2023, T-007 de 2019, T-541 de 2014, T-317 de 2020, entre otras.
Palacio de Justicia, Calle 5 N° 6- 25 Piso 1° Teléfono 2565928 Líbano - Tolima

Juzgado Promiscuo de Familia del Líbano -Tolima

Proceso: Acción de Tutela

Accionante: Andrea Muriel Pineda

Accionado: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC y ZONAMEDICA MR S.A.S.

Radicación No. 73-411-3184-001-2025-00033-00

“Tatuajes visibles: EN MANO IZQUIERDA EN DORSO SOBRE 1 METACARPIANO UN DRAGON NEGRO, EN DEDO 1 MANO DERECHA FALANGE PROXIMAL LETRAS T.K.M Y EN MUÑECA DERECHA CATA LATERAL INTERNA NOMBRE.

De este modo, el resultado obtenido en el Examen **médico con los lineamientos legales, técnicos y las exigencias de la entidad contratante, se evidencia en el documento INHABILIDADES DE SALUD Y SEGURIDAD DRAGONEANTE Versión 4.0 2017, componente TATUAJES, CICATRICES Y QUELOIDES EXTENSOS - (INHABILIDAD DE SEGURIDAD) (folios 79-80) “Es importante adicionar que las cicatrices o tatuajes en sitios visibles que permitan la identificación y señalamiento del personal de la institución por parte de los internos, se traduce en una inhabilidad por razones de seguridad” (se adjunta imagen del documento)**”⁵ (Negrilla y subraya fuera del texto).

En este orden de ideas, precisa que el diagrama lo elabora el médico de acuerdo a sus hallazgos y en un solo plano y además, durante la valoración no se le toman fotos a los pacientes por la privacidad que les asiste. Concluye que dicho examen se realiza en virtud del mencionado documento y que, sin importar el uniforme o traje que use, los tatuajes de la actora son visibles, por lo que solicita se niegue el amparo y se les desvincule.

En segundo lugar, la Doctora LUZ MYRIAN TIERRADENTRO CACHAYA como subdirectora de Talento Humano del INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO – INPEC, dio respuesta a esta acción, obrante a documento No. 008, en la que precisó, las reglas aplicables a la competencia que les asiste para adelantar concursos y hacer nombramientos en provisionalidad, de manera excepcional, mientras se proveen los cargos respectivos por concursos de méritos y por lo tanto, recalca que estos poseen principios, requisitos y etapas distintos, sin ser equiparables, todo lo anterior, en uso de la facultad discrecional del nominador.

Adicionalmente, trae a colación la importancia de la implementación en estos concursos, del perfil profesiográfico y los certificados de aptitud médica y psicofísica, ello reforzado en normas que se han expedido para la exigencia de este tipo de requisitos y además, en la sentencia T 160 del 2018 proferida por la Corte Constitucional, en donde se hace un estudio de las exclusiones de personas al interior de un concurso, por inhabilidades de seguridad, resaltando además, que las mismas conocen los requisitos y aceptan dichas condiciones, al realizar la respectiva inscripción.

En tercer lugar, se cuenta con la contestación allegada por la Doctora ALEJANDRA PATRICIA RESTREPO MARTÍNEZ como coordinadora del Grupo de Tutelas de la Dirección General del INPEC, en donde reitera la distinción de los dos sistemas de concursos, y además, solicita se declare improcedente esta acción, por falta de subsidiariedad. Respecto a este punto, el Despacho ya realizó la respectiva consideración.

Teniendo en cuenta lo anterior, se ha de poner de presente que la Corte Constitucional en sentencia T-463 de 1996 consideró que las entidades públicas o privadas no vulneran los Derechos fundamentales cuando excluyen a participantes por incumplir ciertos requisitos, siempre y cuando se cumplan se cumplan los siguientes requisitos:

- (i) Los candidatos hayan sido previa y debidamente advertidos acerca de tales requisitos;
- (ii) El proceso de selección se haya adelantado en igualdad de condiciones y

⁵ 006ContestacionYAnexzosZonaMedica – Página 2

Juzgado Promiscuo de Familia del Líbano -Tolima

Proceso: Acción de Tutela

Accionante: Andrea Muriel Pineda

Accionado: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC y ZONAMEDICA MR S.A.S.

Radicación No. 73-411-3184-001-2025-00033-00

- (iii) La decisión correspondiente se haya tomado con base en la consideración objetiva de las reglas aplicables; cumpliendo el concurso-curso del objeto bajo estudio con estos requisitos.
- (iv) Que la decisión esté justificada en la relación de necesidad que debe existir entre el requisito impuesto y el desarrollo de las funciones propias del cargo a proveer.

Se tiene que en este caso se hacen presente dichos requisitos, como quiera que en la Invitación respectiva, especialmente en sus especificaciones técnicas, se informó previamente a los posibles aspirantes los requisitos que debían cumplir⁶, de acuerdo a la normatividad vigente esto es la ley 407 de 1994 y demás normas concordantes, así mismo, en el acápite destinado a explicar el desarrollo de la Etapa 2 del mencionado proceso, se precisa lo relativo a la valoración médica integral conforme el profesiograma adoptado por dicha entidad⁷.

En este sentido, es menester precisar que los requisitos se establecieron para todos los aspirantes, aplicando el principio de igualdad, por lo cual, ante cualquier incumplimiento del mismo, se generaría su estatus de “No Apto”. Aunado a ello, la decisión de exclusión fue objetiva y apegada a la normatividad expedida para tales fines, pues el perfil profesiográfico se dictó en concordancia con los principios y necesidades de la institución. En cuanto al último requisito exigido, se pone de presente que dicha decisión se encuentra soportada en el concepto de seguridad, pues como se ha mencionado, los tatuajes permiten la identificación y señalamiento del personal en escenarios institucionales y personales.

Ahora bien, es menester precisar que en las sentencias T-413 del 2017 y T-547 del mismo año, la Corte Constitucional realizó el juicio de proporcionalidad y razonabilidad, respecto de los aspirantes con tatuajes no visibles, concluyendo que la exclusión, es idónea. Sin embargo, no comporta el principio de necesidad para garantizar la seguridad e integridad de los mismos, por lo que trasgrede los derechos de los allí accionantes, pues se reitera, los tatuajes que poseían no eran visibles al usar el uniforme dispuesto por esta institución, es así que se indicó:

*“ Pese a que la exclusión del concurso de méritos de los accionantes por presentar tatuajes y cicatrices en lugares que se consideran visibles obedece a un fin legítimo, importante e imperioso y a que la medida es idónea y efectivamente adecuada como un medio para garantizar su seguridad e integridad, tal exclusión no es la única herramienta con que cuenta el INPEC **para impedir la identificación de los accionantes por tatuajes y cicatrices visibles, si se tiene en cuenta su ubicación en el cuerpo de cada uno de los tutelantes.**”*

*En el caso del señor Jhonatan Sterling Romaña en el expediente consta que tiene un tatuaje en **su brazo izquierdo. La ubicación del tatuaje da cuenta de que coincide entonces con el caso analizado en la sentencia T-413 de 2017 y en la cual se determinó que los tatuajes ubicados en los brazos a altura superior a los codos no son visibles en los eventos de que el accionante porte los uniformes dispuestos por el INPEC para los dragoneantes.***

*Respecto del señor Luis Ángel Calero Alarcón **consta en el expediente que tiene un tatuaje de gran extensión en la espalda y en la cara interna del brazo izquierdo** y que el motivo de exclusión se restringió a este último tatuaje. Igualmente el accionante Calero Alarcón allegó fotografías en las que **viste prendas que cubren hasta encima de sus***

⁶ 008ContestacionInpec – Página 22

⁷ 008ContestacionInpec – Página 37

Juzgado Promiscuo de Familia del Líbano -Tolima

Proceso: Acción de Tutela

Accionante: Andrea Muriel Pineda

Accionado: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC y ZONAMEDICA MR S.A.S.

Radicación No. 73-411-3184-001-2025-00033-00

codos. Con las mis mismas muestra que, con las prendas de vestir mencionadas, el tatuaje ubicado en la cara interior de su brazo izquierdo no es visible”⁸ (Negritas y Subraya fuera del texto).

En este mismo, sentido, en la Corte Constitucional T-160 del 2018, se estableció que:

“(…) Uno de los elementos claves de la convocatoria fue la **consagración de un profesiograma, en el cual se establecieron las tareas, responsabilidades, requerimientos físicos y particularidades ambientales requeridas para el desempeño del cargo de dragoneante. Igualmente, se estableció un perfil profesiográfico, que se entiende como el documento que indica las características, aptitudes y actitudes que debe tener una persona para desempeñar la labor para la cual será contratada.** Estos documentos técnicos fueron elaborados por el Grupo de Salud Ocupacional de la Subdirección de Talento Humano y por la ARL Positiva Compañía de Seguros, y adoptados por el INPEC mediante la Resolución No. 005657 de 2015.

La citada Resolución se constituyó en la herramienta para examinar la aptitud de los aspirantes al cargo ofertado, **desde la perspectiva de la salud ocupacional, esto es, no solo como la vía para prevenir el origen de lesiones y enfermedades ocasionadas por las labores y condiciones del trabajo, sino también como el instrumento para afianzar el cabal cumplimiento de sus funciones, en aras de evitar que se frustre la vocación de permanencia que tiene una persona cuando accede a un cargo de carrera administrativa, con perjuicio del tiempo y los recursos invertidos por el Estado, en términos de preparación y capacitación en el empleo. Además, la importancia de cumplir con las citadas exigencias se encuentra en el hecho de que el cargo ofertado es considerado como una actividad de alto riesgo** (...) (Negritas y Subraya fuera del texto).

Posteriormente, la Corte Constitucional precisa:

“(…) De lo expuesto se puede colegir que la finalidad de la decisión de adoptar como inhabilidad la presencia de tatuajes o cicatrices en lugares visibles, **no busca limitar el derecho al libre desarrollo de la personalidad de los aspirantes, sino garantizar la seguridad de quienes accedan al cargo de dragoneantes, a partir de un ejercicio de ponderación de riesgos por parte del Estado, tal como lo permite la Ley 1562 de 2012, previamente citada.** En efecto, un tatuaje visible en el cuerpo, responde a una particularidad concreta, no sólo en la forma adoptada, sino en el lugar mismo en el que se ubica, lo que lo hace único como elemento diferenciador. **Difícilmente un tatuaje se comparte por varias personas, y más difícil aún es que se ubique en el mismo lugar, compartiendo iguales rasgos de dimensión, color y tamaño.**

La finalidad de la medida se relaciona entonces con las funciones propias del cargo a proveer, pues la labor de dragoneante corresponde a un oficio de aquellos que envuelven un riesgo inherente frente a la integridad física y la existencia misma de la persona, circunstancias en las cuales el deber de protección del Estado adquiere un carácter reforzado. Precisamente, acorde con el Decreto 2090 de 2003 expedido por la Presidencia de la República, la actividad del personal dedicado a la custodia y vigilancia de los internos en los centros de reclusión carcelaria es catalogada de alto riesgo, lo que

⁸ Corte Constitución 547/2017

Juzgado Promiscuo de Familia del Líbano -Tolima

Proceso: Acción de Tutela

Accionante: Andrea Muriel Pineda

Accionado: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC y ZONAMEDICA MR S.A.S.

Radicación No. 73-411-3184-001-2025-00033-00

necesariamente lleva a la conclusión de que la posibilidad de verse afectados en su vida es real.

(...)

De igual manera, aun cuando **los uniformes suelen llevar el nombre del dragoneante**, tal elemento diferenciador desaparece cuando las personas se trasladan al mundo exterior. Tal circunstancia no ocurre **con los tatuajes o las cicatrices visibles, pues ellas siempre son perceptibles, en su dimensión particular, tanto al interior de los centros de reclusión, como por fuera de ellos.**

Finalmente, nótese que en el caso bajo examen, no se está en presencia de un elemento común de identificación, en el que caben varios sujetos, como la altura, el peso, la piel o el color del pelo, los cuales estarían prohibidos por ser lesivos del derecho a la igualdad, sino de un tatuaje visible en el cuerpo, único y diferenciador, previamente conocido y publicitado como circunstancia del exclusión del concurso, cuya aplicación se realizó en igualdad de condiciones, que tiene una connotación objetiva y que se relaciona con los riesgos propios del cargo a ejercer. **Por lo demás, como ya se dijo, su exigibilidad garantiza las reglas del concurso y preserva el derecho a la igualdad de quienes, en las mismas condiciones, no participaron o fueron excluidos durante su trámite.** (...)” (Negrillas y Subraya fuera del texto).

En este sentido, pese a que la accionante señaló que sus tatuajes no son visibles y que además la entidad ZonaMédica faltaba a la verdad, pues entre otras cosas la fotografía no correspondía a sus manos y también interpretó en debida forma el manual de inhabilidades médicas⁹, se ha de establecer que esto no es así ya que los tatuajes de la actora si son visibles y de ello se dejó constancia en la historia clínica aludida (valoración médica ocupacional), documento que se encuentra suscrito debidamente por la accionante¹⁰.

En este sentido, se debe tener en cuenta que la entidad informó que en estas valoraciones no se deja registro fotográfico por temas de privacidad, por lo cual, es necesario manifestar que más allá de la precisión o no de la imagen de referencia utilizada por el médico, la anotación allí resaltada si corresponde a los tatuajes descritos por la actora, tal como se evidencia en la imagen número 1 que reposa en el escrito de tutela, es decir: “TATUAJES EN MANO IZQUIERDA EN DORSO SOBRE 1 METACARPIANO UN DRAGON NEGRO, EN DEDO 1 MANO DERECHA FALANGE PROXIMAL LETRAS T.K.M Y EN MUÑECA DERECHA CATA LATERAL INTERNA NOMBRE: MARIANA”, situación de la cual, no se presentó reparo alguno.

Adicionalmente, se deja la constancia que aunque en las demás imágenes los tatuajes no se ven, ello obedece a la resolución de las fotografías, al ángulo y a la posición que adoptó la actora, pues fueron tomadas desde lejos y con las palmas extendidas al frente y hacia dentro, y no, extendidas completamente desde la parte dorsal de la mano, en donde, precisamente se encuentra uno de sus tatuajes¹¹; por lo que, aun con el uso del uniforme, los mismos son visibles y por lo cual, se torna procedente la inhabilidad pertinente, en concordancia con la jurisprudencia precitada. En este sentido, se encuentra ajustada la medida impuesta por el INPEC, al considerar que los tatuajes visibles configuran una causal de inhabilidad por motivos de seguridad.

⁹ 002TutelaYAnexosAndreaMurielP – Página 4, 309 - 317

¹⁰ 006ContestacionYAnexosZonaMedica

¹¹ 002TutelaYAnexosAndreaMurielP – Página 5 y 6

Juzgado Promiscuo de Familia del Líbano -Tolima**Proceso:** Acción de Tutela**Accionante:** Andrea Muriel Pineda**Accionado:** Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC y ZONAMEDICA MR S.A.S.**Radicación No.** 73-411-3184-001-2025-00033-00

Conforme a lo anterior, es necesario precisar que las entidades no vulneraron los Derechos Fundamentales incoados, puesto que Andrea Muriel Pineda al postularse y por lo tanto, decidir participar, en uso del libre desarrollo de la personalidad, en el proceso de selección respectivo, conoció previamente la normatividad, reglas, requisitos y etapas del respectivo proceso de selección, el Manual de perfil profesiográfico adoptado por la entidad y también el Manual de Inhabilidades de Salud y Seguridad - Dragoneante - Versión 4.0 2017¹², aceptando previamente las condiciones establecidas; ello porque es un deber que poseen todos los aspirantes que desean participar en este tipo de concursos y además, porque ella así lo reconoció en su respectivo escrito de tutela¹³.

Así mismo, es menester precisar que las entidades no vulneran su Derecho al libre desarrollo de la personalidad, como quieran que es necesario y razonable, la adopción de medidas efectivas que propendan y garanticen la seguridad de los dragoneantes. En este sentido, se debe precisar que los tatuajes son elementos que sirven para identificar a las personas, debido a sus características únicas y que pueden generar un riesgo no solo dentro, sino fuera de la institución, como lo precisó la Honorable Corte Constitucional. Nótese que no se trata de una exclusión que atienda a un criterio subjetivo o en razón a su tono de piel, creencias u origen, pues ello sí que trasgrediría sus garantías fundamentales.

Finalmente, se ha de establecer que las entidades tampoco vulneraron el Derecho Fundamental de la actora a la Igualdad, pues pese a que la actora informó que debido a que las valoraciones fueron llevadas a cabo en la ciudad de Bogotá y esto llevó a que varias concursantes no se pudieran presentar y otras tuvieron que incurrir en gastos de transporte, esta circunstancia se transcribe en una facultad del nominador, debido a la excepcionalidad de dicha convocatoria. Aunado a esto, el principio de igualdad se asegura, estableciendo requisitos idénticos para todos los posibles aspirantes.

En mérito de lo expuesto el Juzgado Promiscuo de Familia de Líbano -Tolima, administrando Justicia en Nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: Negar la protección constitucional deprecada, conforme lo expuesto.

SEGUNDO: Notificar esta decisión a las partes por el medio más expedito y eficaz en los términos indicados en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991 y demás normas concordantes.

TERCERO Si este fallo no es impugnado dentro del término legal, remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase,

El Juez,


John Jairo Pinzón Montoya

¹² 008ContestacionInpec – Página 20 a 726

¹³ 002TutelaYAnexosAndreaMurielP – Página 2 – Hechos 3 a 7

Villahermosa marzo 10 de 2025

Juez

JHON JAIRO PINZON MONTOYA

Juez Promiscuo de Familia Líbano

Tolima

Referencia: impugnación del fallo de tutela 73-411-3184-001-2025-00033-00 de marzo 06 de 2025

Accionante: ANDREA MURIEL PINEDA

Accionada: SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO INPEC – IPS ZONA MEDICA

Radicación: No. 73-411-3184-001-2025-00033-00

Cordial saludo,

Yo, **ANDREA MURIEL PINEDA** identificada con Cédula de Identidad No. 1.007.324.367 actuando en calidad de accionante en el proceso de referencia; me permito radicar escrito de impugnación al fallo de tutela SEGÚN EL CASO EN CONCRETO No. 73-411-3184-001-2025-00033-00 proferido por su despacho el día 06 de marzo de 2025, notificado el viernes 07 de marzo de 2025, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 31 del decreto 2591 de 1991, bajo los siguientes argumentos:

FUNDAMENTACIÓN DEL RECURSO DE IMPUGNACIÓN

JUSTIFICACIÓN FÁCTICA DEL MOTIVO DE LA IMPUGNACIÓN: El presente escrito se fundamenta en contra de su análisis jurídico, en el cual ese despacho considera que mis tatuajes si son visibles soportada en la respuesta de la IPS, que nuevamente brinda información falta a la verdad, toda vez que en el examen ocupacional el medico pregunto sobre que tatuajes tenía indistintamente de la ubicación, a lo que respondí de forma correcta más la ubicación que el medico coloco es su apreciación la cual evidencie solo cuando me remitieron la historia clínica cuando presente reclamación.

Ahora bien, precisar que

Libre desarrollo de la personalidad, artículo 16 de la constitución política de Colombia: En el análisis jurídico realizado por el juzgado establecer que la sentencia de tutela para aplicarse para el presente caso sentencia T-160-2018 de la honorable de la corte constitucional solo por la ubicación del tatuaje, no verificar, ahondar, establecer si el tatuaje ubicado en mi antebrazo derecho es visible como lo indica la IPS zonamedica o caso contrario como lo indique en el escrito de tutela que es errado el dictamen dado por la IPS en comento.

No estudiar de fondo los argumentos realizados en mi escrito de tutela, reclamación realizada ante la emisión de la valoración médica y respuesta de la IPZ ZONAMEDICA.

Lo cual lo soporto en la valoración médica de la IPZ ZONAMEDICA de diciembre 05 de 2024, reclamación de febrero 04 de 2025 ante la misma y respuesta de febrero 11 de 2025.

Trabajo, artículo 25 de la Constitución Política de Colombia: Por considerar el despacho que por ser una invitación para ejercer un cargo provisional el INPEC y la IPS ZONAMEDICA puedan vulnerar derechos, la misma no deba cumplir con los parámetros, principios del empleo público.

Anexo invitación y modificación para el empleo de Dragoneante.

En ese orden de ideas, me permito realizar lo siguiente:

PETICIONES:

1. Se modifique el numeral primero del resuelve del fallo de primera instancia, y en su lugar:
2. Ordenar a la IPS zona medica cambie el resultado de la prueba medica de NO APTA a apta.
3. Ordenar a la dirección general del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC se me cite al curso de formación.
4. Adicional a todos los anexos que ya reposan en el expediente, me permito adjuntar, el manual de uniformes, insignias, distintivos y condecoraciones para el personal del INPEC.

NOTIFICACIONES

Yo, NICOL VANESSA OSPINA CORTES, recibiré notificaciones en la dirección y en el teléfono de contacto: 3113287650 además autorizo de forma expresa la recepción de notificaciones al correo electrónico ospinivane012@gmail.com

Cordialmente, _____

NOMBRE: **NICOL VANESSA OSPINA CORTES**

C.C. 1.193.084.023 de Manizales Caldas

DIRECCIÓN: Carrera 12A No. 48f-06 Manizales Caldas

CORREO ELECTRÓNICO: ospinivane0212@gmail.com

TELÉFONOS DE CONTACTO: 3113287650

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL IBAGUÉ
SALA CIVIL FAMILIA**

Ibagué, abril once (11) de dos mil veinticinco (2025).

Magistrado Ponente: PABLO GERARDO ARDILA VELÁSQUEZ.

Referencia: Acción de Tutela

Accionante: Andrea Muriel Pineda

Accionado: Instituto Penitenciario y Carcelario (INPEC)

Radicado: 73411-31-84-001-2025-00033-01

Se decide la impugnación interpuesta por la accionante Andrea Muriel Pineda, en contra de la sentencia emitida por el Juzgado Promiscuo de Familia de Líbano el 6 de marzo de 2025.

I. ANTECEDENTES.

Con el objetivo que le sean amparados sus derechos fundamentales a la igualdad, libre desarrollo de la personalidad y trabajo, entre otros, la señora Andrea Muriel Pineda promovió tutela contra el Instituto Nacional y Carcelario INPEC y Zonamédica MR S.A.S. solicitando que dicha entidad realice el cambio de valoración médica de NO APTA a APTA en el curso de Formación como Dragoneante en provisionalidad del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC).

SÍNTESIS DE LOS HECHOS:

Afirma la peticionante que tiene 24 años de edad actualmente desempleada, y que su núcleo familiar se compone de sus abuelos maternos y tío.

Menciona que el 28 de octubre de 2024 el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, publicó en su sitio web invitación a las mujeres reservistas de los contingentes 2021, 2022 y 2023 pertenecientes a las Fuerzas Militares y Policía Nacional de Colombia, a postularse para realizar una revisión de cumplimiento de requisitos, para ocupar de manera transitoria y provisional, una de las 385 vacantes disponibles del empleo dragoneante, código 4114 grado 11.

Manifiesta que el 12 de diciembre de 2024 ante un proceso de selección en el cual la entidad en comento no logró cubrir las 385 vacantes para el empleo de Dragoneante, modificó la invitación mencionada en el ítem anterior, invitando nuevamente a las mujeres reservistas a presentarse al proceso de selección para el empleo, para lo cual extiende la invitación a las reservistas de los contingentes 2020, que tengan experiencia laboral en establecimientos carcelarios departamentales y/o municipales.

Indica que dentro de los lineamientos y/o etapas, establecidas por el INPEC., se encuentran los siguientes: “Etapa I a) Divulgación de la invitación b) Manifestación de interés de ser nombrado en provisionalidad y entrega de documentos. c) Estudio de seguridad d) Publicación lista citados a valoración médica Etapa II. a) Valoración Médica b) Publicación de la lista de aspirantes admitidos al curso de

formación c) Curso de formación en provisionalidad Etapa III. a) Publicación de la lista de aspirantes que aprobaron el curso b) Nombramiento transitorio en provisionalidad y destinación...”

Expone que las invitaciones en mención indicaron los requisitos para el empleo de Dragoneante acorde al decreto 407 de 1994.

Explica que la invitación relacionaba el profesiograma para Dragoneantes versión 4.0 de 2017, por medio del cual se establecen las inhabilidades médicas que no pueden tener las aspirantes al empleo en comento y por lo cual se le declara no apta.

Sostiene que la Dirección General del INPEC, estableció que la Subdirección de Talento Humano es la entidad como responsable del proceso de selección de nombramiento provisional del empleo dragoneante.

Asevera que una vez verificados los requisitos los cuales cumplía, procedió a inscribirse en la invitación realizada por el instituto presentando las diferentes actividades de la etapa I aprobando las mismas, siendo citada a valoración médica mediante comunicado de fecha 29 de noviembre de 2024 publicado en el sitio web institucional del INPEC.

Aduce que prestó servicio militar en la Policía Nacional donde no fue inconveniente tener los tres tatuajes para el desarrollo de las funciones de seguridad personal.

Afirma que presentó la valoración médica en la ciudad de Bogotá el 05 de diciembre de 2024 en la IPS Zonamédica ubicada en el sector industrial de puente Aranda desde las 05:30 horas, lo que

la puso en riesgo de seguridad e integridad en especial para las que eran residentes en otras ciudades y municipios fuera de Bogotá, lo cual fue inhumano porque los citaron a todas en una sola sede sin importar que la convocatoria fue a nivel nacional; pasando por alto que la mayoría de los aspirantes citados residían fuera de la ciudad de Bogotá, lo cual incrementó el presupuesto a destinar desbordando los 580.000 mil pesos del costo del examen, puesto que tuvo que suplir gastos de transporte de Villahermosa Tolima a Líbano desde allí a Bogotá y viceversa, estadía y transporte.

Puntualiza que el 29 de enero de 2025 mediante comunicado publicado en el sitio web fue socializado el resultado de la valoración médica siendo calificada en no apta sin mayor detalle.

Especifica que la IPS ZonaMédica mediante correo electrónico le informó de los hallazgos evidenciados en la valoración médica mediante la cual la declaró NO APTA.

Narra que el doce de febrero de 2025 ingresaron 104 estudiantes a la escuela penitenciaria nacional que continúan en el proceso del empleo de dragoneante mediante nombramiento provisional, es decir 281 menos de las vacantes ofertadas.

II. TRÁMITE.

1.- La acción fue admitida por auto de 21 de febrero de 2025, vinculándose a los señores Daniel Gutiérrez Rojas Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), Luz Myriam Tierradentro Cachaya Subdirectora de Talento Humano del INPEC y Hernando Andrés Medina Rodríguez Gerente General de

Zonamédica MR S.A.S., disponiendo la notificación y traslado por el término de 1 día para su pronunciamiento¹.

2.- El señor Hernando Andrés Medina Rodríguez en calidad de representante legal de la empresa ZONA MÉDICA MR S.A.S., manifestó no constarle los hechos del 1° al 9° y 11°, son ciertos los hechos 1°, 10°, 12°, 13°, y 15°, y no le consta, los hechos 14° y 16°.

Añade que, “La señora ANDREA MURIEL PIENDA identificada con la CC. 1007324367, fue valorada el día 05 de diciembre del año 2024, y el examen médico ocupacional mencionado se efectuó durante el proceso de selección desarrollado por el INSTITUTO PENITENCIARIO Y CARCELARIO – INPEC, en donde como ente externo realizamos los exámenes médico ocupacionales de ingreso y emitimos sus correspondientes resultados, los cuales se envían de manera directa a la entidad, dado que es esta organización la que adopta la decisión de admisión u inadmisión de los candidatos al cargo evaluados por nosotros con base a los fundamentos legales y técnicos exigidos para este tipo de pruebas, así como el cumplimiento del lineamiento general emitido por el Instituto en el documento denominado “actualización inhabilidades médicas” en su caso para el cargo de DRAGONEANTE.

En los cuales se evidencia la siguiente alteración al examen físico como criterio de restricción:

- En el examen físico: Tatuajes visibles: EN MANO IZQUIERDA EN DORSO SOBRE 1 METACARPIANO UN DRAGÓN NEGRO, EN*

¹ PDF004AutoAdmisorio.

DEDO 1 MANO DERECHA FALANGE PROXIMAL LETRAS T.K.M Y EN MUÑECA DERECHA CARA LATERAL INTERNA NOMBRE”.²

3.- Al atender el requerimiento, la Subdirectora de Talento Humano del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) aseguró: “que los nombramientos provisionales se constituyen como un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, CON PERSONAL QUE NO FUE SELECCIONADO MEDIANTE EL SISTEMA DE MÉRITO, con fundamento en unas causales específicamente señaladas en la norma.

Conforme a lo expuesto, se evidencia que cuando se genere una vacancia temporal o definitiva en empleos considerados de carrera administrativa, la figura de nombramiento provisional procede, cuando dentro de la planta de personal de la entidad no haya empleados con derechos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados y mientras se surte el proceso de selección para proveer con carácter definitivo los empleos de carrera administrativa y deberá tener en cuenta para proveerlos, que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las calidades exigidas para el ejercicio del cargo.

En concordancia con lo descrito, es necesario enunciar, que el artículo 119 del Decreto Ley 407 de 1994, establece los requisitos para acceder al empleo de Dragoneante, los cuales deberán cumplirse a cabalidad para ocupar el empleo en cualquier

² PDF006ContestaciónZonaMédicaMRS.A.S.

modalidad, sin excepción alguna (...) 8.- **OBTENER CERTIFICADOS DE APTITUD MÉDICA Y PSICOFÍSICA** (...) Destaca el texto.

Por tal razón, mediante Resolución 002870 de 2024, el Instituto, adoptó el Profesiograma, Perfil Profesiográfico y Documento de Inhabilidades Médicas (Anexo a la Versión 4 para el empleo de Dragoneante, Versión 1 (...)) Este Profesiograma es el documento técnico, el cual define las tareas, responsabilidades, particularidades físicas y ambientales requeridas para el desempeño de un empleo, adicionalmente, establece los medios científicos necesarios para determinar quién es APTO o NO APTO para desempeñarse en el puesto de trabajo. Así mismo, el Perfil Profesiográfico es un documento en el que se indican las características, aptitudes y actitudes que debe tener una persona para desempeñar un empleo, para este caso Dragoneante.

Por lo anterior, los exámenes de aptitud realizados a la señora ANDREA MURIEL PINEDA, revelan un estado de “NO APTO”. Esta circunstancia no puede ser refutada por el INPEC, ni mucho menos subestimada, pues del concepto de NO aptitud, derivan factores de suma importancia para la adecuada prestación del servicio público, esto es especialmente importante en un entorno penitenciario, de igual manera”.³

4.- La Dirección General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) por intermedio de la Coordinadora del Grupo de Tutelas, solicitó: “denegar el amparo tutelar deprecado por la parte actora, en el entendido que su concepto de NO APTO, deriva de un

³ PDF008ContestaciónSubdirectoraTalentoHumanoINPEC.

criterio médico y de seguridad que bajo ninguna circunstancia el INPEC como entidad nominadora, está llamado a desconocer, pues de hacerlo se pondrían en riesgo situaciones como la seguridad personal y la eficiencia operativa, así mismo iría en contravía de lo establecido en la norma. Así como también, el no excluir a la accionante a pesar de esta inmersa en una inhabilidad establecida previamente por el instituto, rompe de plano con la igualdad de trato para con los demás participantes y de condiciones que debe caracterizar el proceso de selección de dragoneantes del INPEC”.⁴

III. LA SENTENCIA.

El a quo en proveído de 6 de marzo del año en curso, negó la protección constitucional deprecada al considerar que la demandante “(...) al postularse y por lo tanto, decidir participar, en uso del libre desarrollo de la personalidad, en el proceso de selección respectivo, conoció previamente la normatividad, reglas, requisitos y etapas del respectivo proceso de selección, el Manual de perfil profesiográfico adoptado por la entidad y también el Manual de Inhabilidades de Salud y Seguridad - Dragoneante - Versión 4.0 201712, aceptando previamente las condiciones establecidas; ello porque es un deber que poseen todos los aspirantes que desean participar en este tipo de concursos y, además, porque ella así lo reconoció en su respectivo escrito de tutela”.⁵

⁴ PDF012ContestaciónINPEC.

⁵ PDF014Sentencia.

IV. LA IMPUGNACIÓN.

La accionante aduce que, “ese despacho considera que mis tatuajes si son visibles soportada en la respuesta de la IPS, que nuevamente brinda información que falta a la verdad, toda vez que en el examen ocupacional el médico preguntó sobre que tatuajes tenía indistintamente de la ubicación, a lo que respondí de forma correcta más la ubicación que el médico colocó es su apreciación la cual evidencié solo cuando me remitieron la historia clínica cuando presenté reclamación.

Solicita se modifique el numeral primero del fallo de primera instancia, y en su lugar, ordenar a la IPS Médica cambie el resultado de la prueba médica de NO APTA a apta y, ordenar a la Dirección General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC la cite al curso de formación”⁶.

V. CONSIDERACIONES:

1.- La acción de tutela, fue creada como un mecanismo de protección de los derechos constitucionales fundamentales por acción u omisión de las autoridades públicas o de los particulares, para lo cual se puede acudir, en cualquier momento y lugar, ante los jueces singulares y plurales para que mediante un proceso preferente y sumario se decida sobre la protección inmediata de tales derechos.

2.- En lo que concierne a los derechos fundamentales a la identidad personal y a la propia imagen, esto es, a lucir ante los

⁶ PDF016EscritoImpugnación.

demás de una determinada manera, la Corte tuvo la ocasión de pronunciarse en sentencia T-090/96, en los siguientes términos:

"La consideración conjunta de los artículos 14 y 16 de la C.P., obligan a concluir que la personalidad a que aluden ambos es una personalidad diferenciada - desde luego, sin perjuicio de que el derecho en sí mismo sea abstracto y universal -, en el sentido de que ella no es ajena a las características físicas, sociales y a los demás elementos relevantes que son distintivos y propios de un individuo y que objetivamente son susceptibles de ser reconocidos y apreciados en su medio. Las dos disposiciones, una en sentido estructural y la otra en sentido funcional y dinámico, amparan el derecho a la propia identidad y la consiguiente facultad de obrar contra su injusto falseamiento. Igualmente, el interés en la verdad biográfica, puede en ciertos eventos preservarse a través del ejercicio del derecho de rectificación de informaciones falsas, inexactas o imparciales (C.P., art. 20), lo que demuestra que la autenticidad personal (lo mismo que la necesidad social de conocer a la persona tal cual es) corresponde a una pretensión que tiene relevancia constitucional y que ésta es indisociable de la particular concepción del sujeto que alienta toda la Constitución".

(...)

"De otra parte, cabe destacar que la imagen o representación externa del sujeto tiene su asiento necesario en la persona de la cual emana y, por tanto, su injusta apropiación, publicación, exposición, reproducción y comercialización, afecta lo que en estricto rigor constituye un derecho o bien personalísimo. Una consideración

elemental de respeto a la persona y a su dignidad, impiden que las características externas que conforman su fisonomía o impronta y que lo identifican más que cualquiera otro signo externo en su concreta individualidad, puedan ser objeto de libre disposición y manipulación por terceros. De ahí que, con las limitaciones legítimas deducibles de las exigencias de la sociabilidad humana, la búsqueda del conocimiento y demás intereses públicos superiores, se estime que toda persona tiene derecho a su propia imagen y que, sin su consentimiento, ésta no puede ser injustamente apropiada, publicada, expuesta, reproducida o comercializada por otro".

"El derecho a la propia imagen por ser inseparable de la persona y emanación directa de ésta, queda dentro del ámbito de protección que determina el artículo 14 de la C.P. De otro lado, la relativa disponibilidad de la propia imagen, en cuanto se realice, traduce una forma de autodeterminación del sujeto, e igualmente podría entrar en la órbita del derecho al libre desarrollo de la personalidad".⁷

3.- La joven Andrea Muriel Pineda, reunió todos los requisitos exigidos en la convocatoria y superó satisfactoriamente todas las etapas de valoración tales como: verificación de requisitos mínimos y las pruebas realizadas a excepción de la médica, que fue la última, donde le indicaron que no era apta por presentar inhabilidad en el examen médico, la cual está enmarcada dentro de la Invitación a las Mujeres Reservistas de las contingencias 2021, 2022 y 2023, pertenecientes a las Fuerzas Militares de Colombia y Policía Nacional para ocupar de manera transitoria y en provisionalidad, una de las

⁷ Corte Constitucional T-030 de 22 de enero de 2004.

385 vacantes disponibles del empleo de dragoneante, Código 4114, grado 11, a lo cual presentó reclamación en forma oportuna y en debida forma el 11 de febrero de 2025 solicitando una nueva valoración médica para así cambiar el resultado de NO APTO al de APTO, y poder continuar en el proceso de selección para ocupar el empleo de Dragoneante código 4141 grado 11, mediante nombramiento provisional⁸.

4.- En respuesta a lo anterior, la IPS Zona Médica MR S.A.S informó que, “en primera instancia que se le realizaron las siguientes pruebas complementarias el día 5 de Diciembre de 2024 examen médico ocupacional con énfasis osteomuscular, audiometría, optometría, espirometría, pruebas psicológicas 16pf, EEC y 360, radiografía dorso lumbar, radiografía a de tórax AP y lateral, valoración odontológica, valoración física por fisioterapeuta, laboratorios clínicos (Hemograma, uroanálisis, glicemia, baciloscopia, creatinina), electroencefalograma, Electrocardiograma), en los cuales se evidencia la siguiente alteración al examen físico como criterio de restricción:

De acuerdo al examen físico se hallaron Tatuajes visibles: **“EN MANO IZQUIERDA EN DORSO SOBRE 1 METACARPIANO UN DRAGON NEGRO, EN DEDO 1 MANO DERECHA FALANGE PROXIMAL LETRAS T.K.M Y EN MUÑECA DERECHA CATA LATERAL INTERNA NOMBRE”**⁹ (destaca el texto original), lo cual la hacía no apta por razones de seguridad”, por lo que la entidad accionada ha negado la continuidad en el concurso, quebrantando

⁸ PDF002TutelayAnexos.

⁹ PDF006ContestaciónZonaMédicaMRS.A.S.

también el derecho a la libre personalidad, más sin embargo, estando inconforme con lo allí enunciado, acudió a la acción constitucional para atacar tal decisión.

En similares contornos, sostuvo la Corte Constitucional, mediante sentencia T-030 de 22 de enero de 2004, que,

“en el sentido de considerar como no apta para el servicio penitenciario y carcelario a un candidato que presente tatuajes o incluso cicatrices por retiro de los mismos, y manifiestamente inconstitucional por cuanto lesiona gravemente los derechos fundamentales a la identidad personal y a la propia imagen, ya que se trata de una medida irrazonable y manifiestamente desproporcionada que vulnera el contenido de los mismos. En efecto, la medida no persigue un objetivo constitucionalmente válido, por cuanto el mantenimiento de la autoridad y el orden en los centros de reclusión del país no se logra coartando los derechos fundamentales de los guardianes. Sin duda, la presencia de un tatuaje, o la ausencia de éste, no inciden en la vigencia de los principios de supervisión correccional. De igual forma, la medida carece de razonabilidad por cuanto se soporta, como se ha visto, en un simple prejuicio social, consistente en asociar los tatuajes con la criminalidad. En otros términos, en se parte del supuesto de que un futuro guardián, en tanto que agente de la disciplina, no puede asemejarse en absoluto a sus subordinados, olvidando por completo que el respeto y la autoridad no se ganan con simples símbolos externos del mismo sino con un comportamiento ético intachable.

*...En este orden de ideas, **debe inaplicarse cualquier disposición** que figure en un acto administrativo según el cual, la presencia de tatuajes o de cicatrices dejadas por el retiro de los mismos constituye un criterio de evaluación para los candidatos a ser guardianes del INPEC, en cuanto, se insiste se trata de una norma manifiestamente inconstitucional...”.*

De conformidad con lo anterior, el INPEC vulnera los derechos fundamentales aludidos por la accionante, por lo cual resulta procedente inaplicar el documento INHABILIDADES DE SALUD Y SEGURIDAD DRAGONEANTE versión 4.0 2017, componente TATUAJES, CICATRICES Y QUELOIDES EXTENSIÓN – (INAHABILIDAD DE SEGURIDAD (folios 79-80), adoptado mediante Resolución 002870 de 2024 el cual indica: “Es importante adicionar que las cicatrices o tatuajes en sitios visibles que permitan la identificación y señalamiento del personal de la institución por parte de los internos, se traduce en una inhabilidad por razones de seguridad”.¹⁰

5.- El anterior señalamiento carece de proporción frente a la exclusión de la señora Andrea Muriel Pineda para continuar con el curso de formación como dragoneante en provisionalidad del INPEC, por lo cual se revocará la sentencia de primera instancia, en su lugar, se accederá al amparo constitucional de los derechos fundamentales al trabajo, al libre desarrollo de la personalidad, ordenando a la entidad accionada realizar una nueva valoración médica de la accionante, a fin de realizar el cumplimiento del requisito para que la accionante continúe con el curso de formación como Dragoneante,

¹⁰ PDF006ContestaciónYAnexosZonaMédica – Página 2.

Código 4114 – grado – 11 ofertado según invitación a las mujeres reservistas adelantada por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC). En todo lo demás la peticionaria recibirá el mismo trato que se le dispensa a los demás aspirantes.

VI. DECISIÓN.

En mérito de lo motivado, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Ibagué, en Sala Civil - Familia de Decisión, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- REVOCAR la sentencia emitida por el Juzgado Promiscuo de Familia de Líbano el 6 de marzo de 2025. **EN CONSECUENCIA, CONCEDER** el amparo a los derechos fundamentales al libre desarrollo de la personalidad y al trabajo deprecados por Andrea Muriel Pineda, según las consideraciones dadas en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO.- ORDENAR al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC -, en el término de las 48 horas siguientes a la notificación del presente fallo, realizar una nueva valoración médica de Andrea Muriel Pineda, a fin de realizar el cumplimiento del requisito para continuar con el curso de formación como Dragoneante, Código 4114 – grado – 11 ofertado el “provisionalidad” según invitación a las Mujeres Reservistas adelantada por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC).

TERCERO.- REMÍTASE el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

CUARTO.- NOTIFÍQUESE esta providencia en la forma prevista por el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



PABLO GERARDO ARDILA VELÁSQUEZ

Magistrado
(T-2025-00033-01)



RICARDO ENRIQUE BASTIDAS ORTIZ

Magistrado
(T-2025-00035-01)



DIEGO OMAR PÉREZ SALAS

Magistrado
(T-2025-00033-01)



13 de mayo de 2025

PUBLICACIÓN RESULTADOS ENTREVISTA

INVITACION PARA PROVEER DE MANERA TRANSITORIA Y EN PROVISIONALIDAD 200 VACANTES DISPONIBLES PARA MUJERES, EN EL EMPLEO DE DRAGONEANTE, CÓDIGO 4114 Y GRADO 11

La Dirección General del Instituto extendió invitación a las MUJERES entre 18 y 24 años de edad, para que manifestaran su intención de ser miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia a través de la provisión transitoria de empleos y remitieran los documentos que determinen el cumplimiento del perfil requerido; con lo cual se realizará una verificación de cumplimiento de requisitos, a fin de realizar dentro de la discrecionalidad del nominador, los nombramientos en provisionalidad, de doscientas (200) aspirantes que cumplan con el perfil para desempeñar el empleo de Dragoneante, código 4114, Grado 11, de la planta de personal del INPEC.

De acuerdo con lo señalado en el cronograma de la invitación y su modificación, la Subdirección de Talento Humano – Grupo Prospectiva del Talento Humano, informe a las aspirantes que fueron citadas para realizar la entrevista establecida en el literal b) de la ETAPA II – ENTREVISTA, señalado en el artículo 119 del Decreto Ley 407 de 1994 que, finalizada esta etapa, se hace público el listado de ADMITIDA y NO ADMITIDA, así:

No.	CEDULA	CONCEPTO
1.	1005851632	NO ADMITIDA
2.	1104940118	NO ADMITIDA
3.	1007374367	NO ADMITIDA

Teniendo en cuenta lo anterior le comunicamos que para esta ocasión no será admitida, sin embargo agradecemos su participación en el proceso y el interés demostrado en servir a esta Institución.

Atentamente,


Doctora **LUZ MYRIAN TIERRADENTRO CACHAYA**
Subdirectora Talento Humano – INPEC

Generado por: Argel de Rodríguez Barrantes / Coordinadora Grupo Prospectiva del Talento Humano
Elaborado por: Rolly Vega Lugo / Grupo Prospectiva del Talento Humano
Fecha: 13/05/2025



07 de mayo de 2025

CITACIÓN ENTREVISTA

INVITACION PARA PROVEER DE MANERA TRANSITORIA Y EN PROVISIONALIDAD 200 VACANTES DISPONIBLES PARA MUJERES, EN EL EMPLEO DE DRAGONEANTE, CÓDIGO 4114 Y GRADO 11

La Dirección General del Instituto extendió invitación a las MUJERES entre 18 y 24 años de edad, para que manifestaran su intención de ser miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia a través de la provisión transitoria de empleos y remitieran los documentos que determinen el cumplimiento del perfil requerido; con lo cual se realizará una verificación de cumplimiento de requisitos, a fin de realizar dentro de la discrecionalidad del nominador, los nombramientos en provisionalidad, de doscientas (200) aspirantes que cumplan con el perfil para desempeñar el empleo de Dragoneante, código 4114, Grado 11, de la planta de personal del INPEC.

De acuerdo con lo establecido en el literal b) de la ETAPA II- ENTREVISTA y a fin de dar continuidad al cronograma establecido en la invitación, se les informa que, deberá asistir a la entrevista virtual de acuerdo a la siguiente información:

NOMBRE	FECHA	HORA	LINK DE CONEXIÓN
ANOREA MURTEL PINEDA	09 de mayo de 2025	15:30:00	https://meet.google.com/cga-cygc-jiam

RECOMENDACIONES

Para garantizar la identidad del participante y evitar suplantaciones durante la entrevista, deberá presentar su documento de identidad en original ante la cámara (no se aceptan copias). Si una aspirante se niega a cumplir con este trámite, se levantará un acta donde conste lo ocurrido y a consecuencia será la exclusión del proceso.

Procedimiento de las Pruebas:

- ✓ **Duración:** La entrevista tendrá una duración aproximada de 10 minutos.
- ✓ **Modalidad:** Se realizará de manera virtual, siguiendo el formato que será explicado al inicio de la sesión.
- ✓ **Conexión:** La aspirante deberá conectarse al enlace proporcionado **al menos 10 minutos antes** de la hora programada.
- ✓ **Ingreso a la entrevista:** La aspirante debe ingresar a la entrevista identificándose con **NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS**, para fácil identificación por parte del personal asignado para esta actividad.



Requisitos

- ✓ Verificar previamente el funcionamiento del dispositivo, conexión a internet y plataforma de videollamada.
- ✓ Deberán contar con cámara activada y micrófono funcional durante toda la entrevista.
- ✓ Ingresar desde un espacio tranquilo, con buena iluminación, sin interrupciones, y **con una presentación personal adecuada.**
- ✓ Al realizar la conexión a la entrevista, se entiende que usted como entrevistado **ACEPTA** que la sesión será grabada y que la misma se clasificará como reservada.

Por otro lado, se entenderá que la no asistencia a la entrevista, es un desistimiento de la continuidad en el proceso.

Se recuerda que tal y como se estableció en el escrito de invitación las aspirantes seleccionadas por el Instituto, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley, las cuales **serán seleccionadas bajo el principio de discrecionalidad del nominador**

Tal y como se estableció en el escrito de invitación el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) se reserva el derecho de clasificación y la confidencialidad del proceso.

Atentamente,

Doctora **LUZ MYRIAN TIERRADENTRO CACHAYA**
Subdirectora Talento Humano - INPEC

Apoyado por: Jorge Luis Rodríguez Castro / Coordinadora Grupo Prospectiva de Talento Humano
Ciudad de Bogotá, Santa Fe de Bogotá - Grupo Prospectiva de Talento Humano
Fecha Expediente: 07/06/2020

Bogotá mayo 15 de 2025

Señor
Teniente Coronel
DANIEL FERNANDO GUTIERREZ ROJAS
Director General INPEC

REF: Interposición y sustentación recurso de reposición contra resultados de la entrevista

ANDREA MURIEL PINEDA, mayor y domiciliada en el municipio de Villahermosa Tolima identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.007.324.367 expedida en el municipio de residencia, por medio del presente escrito dentro del término legal, presento REPOSICION, contra el oficio de mayo 13 de 2025 firmado por la subdirección de talento humano del instituto público los resultados de la entrevista, dentro del proceso de convocatoria para nombramiento provisional para el empleo de Dragoneante, recurso que sustento en los siguientes:

FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO

Sobre los supuestos del comunicado de mayo 13 de 2025, dentro de los lineamientos de la justicia distributiva, considero que la el oficio en comento, adolece de violación al derecho de defensa, falta de material probatorio, viola los principios de meritocracia y de la carrera administrativa, y tiene un tinte discriminatorio sin causa alguna, razón por la cual lo recurro, procurando que mis razonamientos permitan el imperio de la justicia para lo cual realizare mi reposición en los siguientes términos:

DE LOS HECHOS DEL PROCESO:

Primero: En desarrollo de la invitación pública realizada por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, por medio de la cual se convoca a mujeres reservistas, al empleo de dragoneante código 4141 grado 11, para ser vinculadas mediante nombramiento provisional la cual no es acorde a los principios de la función pública en especial igualdad, mérito, imparcialidad, transparencia contemplados en la ley 909 de 2004 violando mis derechos en especial el trabajo, desarrollo de la personalidad, acceso a cargos públicos, debido proceso.

Segundo: Andrea Muriel Pineda, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.007.324.367 expedida en Villahermosa Tolima, participo de la convocatoria por cumplir con los requisitos exigidos por el INPEC.

Tercero: Andrea Muriel Pineda preste servicio militar en la Policía Nacional, donde tener uno o más tatuajes no fue impedimento ni fue motivo para el ejercicio de las funciones como auxiliar de policía, o problemas de seguridad.

Cuarto: Dentro de los lineamientos y/o etapas, establecidas por el INPEC., se encuentran los siguientes:

(...)

Etapas I

- a) Divulgación de la invitación*
- b) Manifestación de interés de ser nombrado en provisionalidad y entrega de documentos.*
- c) Estudio de seguridad*
- D) Publicación lista citados a valoración médica*

Etapas II.

- a) Valoración Médica*
- b) Publicación de la lista de aspirantes admitidos al curso de formación*
- c) Curso de formación en provisionalidad*

Etapas III.

- a) Publicación de la lista de aspirantes que aprobaron el curso*
- b) B) Nombramiento transitorio en provisionalidad y destinación*

Quinto: Revisada la invitación publicada el 28 de octubre de 2024 y modificación 1 a la misma de diciembre 12 de 2024 y dirigida a las mujeres reservistas no contempla la realización de una entrevista.

Sexto: Mediante oficio de mayo 07 de 2025 se me cita a entrevista el pasado viernes 09 de mayo de 2025, bajo el marco normativo de una invitación de febrero 13 de 2025 y no a las invitaciones dirigidas a las reservistas a las que yo me presente. En el documento no explica los parámetros de la misma.

Así mismo contrario a lo ordenado por el tribunal superior del distrito judicial de Ibagué sala civil de familia que dispuso citarme a una nueva valoración medica para continuar con el curso de formación como dragoneante.

Séptimo: No obstante, asistí a la entrevista como se me indico en el documento a pesar que esa prueba no se contemplaba en las invitaciones de 2024 para mujeres reservistas, sin que se me indicara los parámetros de evaluación, adicionalmente se me preguntara sobre aspectos que solo los servidores y/o personas que prestaron servicio militar en esa entidad conocen.

Octavo: Mediante comunicado de mayo 13 de 2025 se me informa que no aprobé la entrevista sin explicar mayor detalle.

DE LA ARGUMENTACIÓN DEL RECURSO.

1. Todas las actuaciones desprendidas con la entrevista no tienen valideces jurídicas, administrativas toda vez que yo me presente a las invitaciones dirigida a las mujeres reservistas a las fuerzas militares de Colombia y policía nacional de Colombia, a postularse para una realizar una revisión de cumplimiento de requisitos, para ocupar de manera transitoria y en provisionalidad una de las 385 vacantes disponibles del empleo de dragoneante y esta prueba no está contemplada.

2. Se denota por parte de la subdirección de talento humano no existe una falta de responsabilidad de verificar lo indicado en la reclamación, escrito de tutela e impugnación que realice con ocasión a la valoración médica realizada, es decir en tres oportunidades diferentes les informe que hacía parte del proceso de invitación dirigido a las mujeres reservistas, en los apartados del los documentos les coloque la estructura del proceso en el que es evidente que no hay entrevista, así mismo de forma clara, concreta sobre que participe en esa invitación y no la de 2025.

3. El actuar de esa subdirección al convocarme a una prueba no contemplada en la invitación, sigue vulnerando mis derechos fundamentales al libre desarrollo de la personalidad y trabajo amparados mediante fallo de segunda instancia de tutela de abril 11 de 2025 por el magistrado ponente PABLO GERARDO ARDILA VELASQUEZ radicado 73411-31-84-001-2025-00033-01.

4. Revisadas las invitaciones dirigidas a las mujeres reservistas de octubre 28 y diciembre 12 de 2024, en el numeral 2.2 proceso de nombramiento provisional esta la siguiente estructura:

el curso del que trata el numeral 5.3.2 del artículo 5.3.2 del Decreto 1073 de 2015.

2.2. PROCESO DE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

El proceso tendrá la siguiente estructura:

Etapas I.

- a) Divulgación de la invitación
- b) Manifestación de interés de ser nombrado en provisionalidad y entrega de documentos.
- c) Verificación de requisitos mínimos (excepto valoración médica)
- d) Estudio de Seguridad
- e) Publicación lista citados a valoración médica

Etapas II.

- a) Valoración Médica
- b) Publicación de la lista de aspirantes admitidos al curso de formación
- c) Curso de formación en provisionalidad

Etapas III.

- a) Publicación de la lista de aspirantes que aprobaron el curso
- b) Nombramiento transitorio en provisionalidad y destinación

PETICIONES

1. Se disponga a quien corresponda citarme al curso de formación a dragoneante provisional de acuerdo a las condiciones previstas en la invitación y modificación 1, en el numeral 5.3.2 duración del curso de TRES MESES.
2. La entidad cumpla con lo dispuesto en el fallo de tutela de segunda instancia radicado 73411-31-84-001-2025-00033-01, magistrado ponente PABLO GERARDO ARDILA VELASQUEZ **de amparar mis derechos fundamentales al desarrollo de la personalidad y trabajo y de la valoración medica continuar con el curso de formación como dragoneante código 4114 grado 11 ofertado en provisionalidad según invitación a las mujeres reservistas adelantada por el INPEC.**
3. Se anule por falta de validez jurídica y administrativa todas las actuaciones adelantadas con ocasión a la entrevista.

NOTIFICACIONES.

Las recibiré en la vereda lorena baja del municipio de Villahermosa Tolima, al correo electrónico: amurielpineda@gmail.com, celular 3135571331.

Atentamente,

ANDREA MURIEL PINEDA

CC. 1.007.324.367 de Villahermosa Tolima

CC sscftribsupiba@cendoj.ramajudicial.gov.co
j01prfctolibano@cendoj.ramajudicial.gov.co

Anexos:

Invitación de octubre 28 de 2024

Modificación 1 invitación de diciembre 12 de 2024

Constancia de inscripción invitación de mujeres reservistas

Fallo de tutela de segunda instancia



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

**JUZGADO PENAL DEL CIRCUITO
LIBANO - TOLIMA**

Líbano, dieciséis (16) de junio de dos mil veinticinco (2025)

ASUNTO : **ACCIÓN DE TUTELA**
ACCIONANTE : **ANDREA MURIEL PINEDA**
ACCIONADA : **INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y
CARCELARIO - INPEC**
RADICACIÓN : **73411-3104-001-2025-00033-00**

1. ASUNTO A TRATAR

Procede el Despacho a proferir sentencia de primera instancia dentro de la presente acción de tutela instaurada por ANDREA MURIEL PINEDA, contra el INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC, por la presunta vulneración de los derechos a la igualdad, al trabajo, al debido proceso y petición.

2. ANTECEDENTES

2.1. HECHOS

Indica la accionante que, el INSITITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC, publicó invitación a las mujeres reservistas de los contingentes 2021, 2022 y 2023 pertenecientes a las fuerzas militares y

policía nacional de Colombia, a postularse para realizar una revisión de cumplimiento de requisitos, para ocupar de manera transitoria y en provisionalidad, una de las 385 vacantes disponibles del empleo de dragoneante, código 4114 grado 11, la cual fue modificada el día 12 de diciembre de 2024 extendiendo la convocatoria a las reservistas de los contingentes 2020, relacionó las etapas establecidas y los requisitos para el empleo ofertado, por lo que al verificar el cumplimiento de estos últimos se inscribió a la invitación antes referenciada.

Realizó una reseña del proceso para superar la primera etapa de la invitación, informando que prestó servicio militar en la Policía Nacional, luego manifestó que al superar algunas situaciones logró superar la valoración médica, por lo que fue citada a entrevista virtual desarrollada el 9 de mayo de 2025, el 13 de mayo le notificaron que no aprobó la citada entrevista, pese a que esta no se encuentra contemplada dentro de la invitación, por lo que el 15 de mayo de 2025 presentó petición en la que manifiesta que lo relacionado con la entrevista no es válido, y a la fecha en que activo el presente mecanismo constitucional no le han dado respuesta a la misma.

Con fundamento en lo anterior, acude a esta acción constitucional para que se le amparen los derechos fundamentales presuntamente vulnerados por el INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC, para que se ordene la incorporación nuevamente al proceso de selección, se le cite al curso de formación y se adelanten las medidas necesarias para garantizar el desarrollo de la capacitación sin dilación.

2.2. TRÁMITE PROCESAL

Correspondió por reparto la acción de tutela incoada por ANDREA MURIEL PINEDA, contra el INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC, la cual fue admitida mediante auto de fecha 04 de junio del año que avanza, ordenando la vinculación de los participantes de la INVITACIÓN MUJERES RESERVISTAS DE LOS CONTINGENTES 2021, 2022 y 2023, PERTENECIENTES A LAS FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA, PARA OCUPAR DE MANERA TRANSITORIA Y EN PROVISIONALIDAD, UNA DE LAS TRESCIENTAS OCHENTA Y CINCO (385) VACANTES DISPONIBLES DEL EMPLEO DE DRAGONEANTE, CÓDIGO 4114 Y GRADO 11, modificada el 12 de diciembre de 2024, corriéndose traslado a la entidad accionada y a los vinculados, para que ejercieran el derecho de contradicción y defensa.

2.3. RESPUESTAS

2.3.1. INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC

LUZ MYRIAM TIERRADENTRO CACHAYA subdirectora de Talento Humano del INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO – INPEC, en su contestación indicó que, efectivamente la accionante participó en la invitación para mujeres reservistas iniciada en el año 2024, ratificando algunos hechos relacionados en el escrito de tutela, en lo que tiene que ver con la participación de ANDREA MURIEL PINEDA en la convocatoria, la valoración médica, la entrevista realizada, los resultados de ésta y la petición elevada en relación a la inconformidad relacionada con la entrevista, aduciendo que la solicitud se encuentra en trámite de respuesta, por lo que considera se ha garantizado el debido proceso administrativo.

La entidad accionada puntualiza sobre las diferencias entre la facultad discrecional y el concurso de méritos, el valor de la entrevista como herramienta válida y necesaria para la verificación de idoneidad, resaltando que, no existe vulneración a los derechos alegados por la accionante.

Por lo anterior solicita se deniegue el amparo deprecado, refiriendo que la exclusión de la accionante obedece a un resultado no aprobatorio de una entrevista, la cual constituye una herramienta legítima y necesaria para la verificación de requisitos para un nombramiento en provisionalidad, en ejercicio de la facultad discrecional del nominador.

3. CONSIDERACIONES

3.1. COMPETENCIA

Este despacho judicial es competente para conocer de la presente acción de tutela según lo establecido en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, en consonancia con el numeral 2º del artículo 1º del Decreto 333 de 2021 (que modificó el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015).

3.2. DE LA ACCIÓN DE TUTELA

La acción constitucional de tutela, consagrada en el artículo 86 de la Carta Política, constituye un mecanismo extraordinario de protección para los derechos fundamentales de las personas, cuando quiera que éstos resulten

vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública y de los particulares, en los casos previstos por la norma reguladora; siempre y cuando no exista otro medio de defensa judicial que garantice la protección de los derechos conculcados, o pese a existir, no la garantiza en forma eficaz e idónea, así como en el evento de que se invoque como mecanismo transitorio, imperativo para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

Presenta un carácter subsidiario y residual, que impide su ejercicio sobre la base del desplazamiento arbitrario de las demás acciones procesales y el desconocimiento de las competencias de las ramas de la jurisdicción distintas a la constitucional; el ámbito de ejercicio de la acción de tutela es restringido, ya que en sus alcances no está radicada la definición de controversias jurídicas legalmente reguladas.

3.3. PROBLEMA JURÍDICO

Corresponde a este Despacho establecer si en el presente caso **INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC**, vulneró los derechos a la igualdad, al trabajo, al debido proceso y petición.

3.4. DERECHO AL DEBIDO PROCESO

El artículo 29 de la Constitucional, señala que *"el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas"*, lo cual les exige a las autoridades judiciales como las administrativas, de actuar bajo el respeto y garantía del ejercicio del derecho de defensa, dentro de los procedimientos diseñados por el legislador en las diferentes órbitas.

La Corte Constitucional en sentencia C- 431 de 2010, reiteró:

"De una parte, el derecho constitucional fundamental a la garantía del debido proceso resulta aplicable a "todas las decisiones administrativas, a pesar de las reglas específicas que rigen dichas actuaciones". De otra, en la Sentencia T-653 de 2006 definió la jurisprudencia constitucional este derecho como: "(i) el conjunto complejo de condiciones que le impone la ley a la administración, materializado en el cumplimiento de una secuencia de actos por parte de la autoridad administrativa; (ii) que guardan relación directa o indirecta entre sí, y (iii) cuyo fin está previamente determinado de manera constitucional y legal. Por último, el objeto de esta garantía superior es (i) procurar el ordenado funcionamiento de la administración, (ii) la validez de sus actuaciones, y (iii) salvaguardar el derecho a la seguridad jurídica y a la defensa de los administrados."

3.5. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA EN RELACIÓN A LOS CONCURSOS DE MÉRITOS

En relación a la procedibilidad de la acción de tutela en materia de los concursos de méritos, la Cortes Constitucional, ha reiterado:

"Subsidiariedad. Según disponen los artículos 86 de la Constitución y 6.1 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo residual y subsidiario, que solo procede cuando el solicitante no disponga de otro mecanismo de defensa judicial para lograr la protección de sus derechos fundamentales, salvo que se acredite un supuesto de perjuicio irremediable de "naturaleza ius fundamental"

De conformidad con la jurisprudencia constitucional, en asuntos relativos a concursos de méritos los participantes pueden cuestionar las actuaciones surtidas en el marco de la convocatoria en ejercicio de los medios de control pertinentes ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo. Por tanto, la intervención del juez constitucional se restringe, de ser el caso, a conjurar un perjuicio irremediable.

(...) Ahora bien, cabe precisar que la competencia del juez de tutela no se torna preferente simplemente porque los concursos de méritos tengan plazos cortos para su ejecución. De admitirse que el tiempo en que se surten las etapas de una convocatoria es una condición que limita per se la eficacia del medio ordinario, el juez constitucional se convertiría en el juez universal de los concursos. Precisamente, por lo anterior, esta Corte ha reconocido que, "la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo cuenta en la actualidad con las herramientas necesarias para garantizar la protección de los derechos fundamentales de forma igual o superior al de la acción de tutela, por parte de los jueces especializados en los asuntos del contencioso administrativo y también encargados de la protección de los derechos fundamentales"

(...) La valoración del perjuicio irremediable, en tanto riesgo de afectación negativa, jurídica o fáctica a un derecho fundamental exige que concurren los siguientes elementos. Por una parte, debe ser cierto, es decir que existan fundamentos empíricos que permitan concluir que el riesgo que se pretende evitar sí puede ocurrir dentro del contexto fáctico y jurídico del caso. En otros términos, debe existir "plena certeza y convicción de la amenaza o vulneración del derecho invocado". Además, la certeza del riesgo debe tener una alta

probabilidad de ocurrencia; no puede tratarse de una simple conjetura hipotética o una simple percepción del solicitante. De la misma forma, el riesgo debe ser inminente, o sea, que "está por suceder en un tiempo cercano, a diferencia de la mera expectativa ante un posible menoscabo"

La Corte Constitucional Corte Constitucional en Sentencia T 160 de 2018 lo siguiente:

"Para determinar la configuración de un perjuicio irremediable, en criterio de este Tribunal, deben concurrir los siguientes elementos: (i) el perjuicio ha de ser inminente, es decir, que está por suceder; (ii) las medidas que se requieren para conjurarlo han de ser urgentes; (iii) el perjuicio debe ser grave, esto es, susceptible de generar un daño transcendente en el haber jurídico de una persona; y finalmente, (iv) exige una respuesta impostergable para asegurar la debida protección de los derechos comprometidos. En desarrollo de lo expuesto, en la Sentencia T-747 de 2008, se consideró que cuando el accionante pretende la protección transitoria de sus derechos fundamentales a través de la acción de tutela, tiene la carga de "presentar y sustentar los factores a partir de los cuales se configura el perjuicio irremediable, ya que la simple afirmación de su acaecimiento hipotético es insuficiente para justificar la procedencia la acción de tutela".

3.6. DERECHO DE PETICIÓN

El artículo 23 de la Constitución Política estableció que el derecho de petición es aquel derecho que permite que las personas presenten de manera respetuosa solicitudes ante las autoridades, y excepcionalmente

ante los particulares, con el fin de obtener una respuesta a las mismas, disposición que fue reglamentada mediante la Ley 1755 de 2015.

Referente al derecho de petición la Ley 1755 de 2015, insertó en relación con los derechos que les asiste a las personas frente a las autoridades, en medida de, presentar peticiones en cualquiera de sus modalidades, sea verbalmente, de manera escrita o por cualquier otro medio idóneo. De la misma forma tienen derecho las personas a obtener información y a ser orientadas acerca de los requisitos que las disposiciones vigentes exijan para el efecto.

La Corte Constitucional ha desarrollado el contenido y alcance del derecho de petición definiendo sus elementos esenciales, así:

"i) Prontitud. *Que se traduce en la obligación de la persona a quien se dirige la comunicación de darle contestación en el menor tiempo posible (...). En aras de fortalecer esta garantía el Legislador previó que la ausencia de respuesta puede dar lugar a "falta para el servidor público y (...) a las sanciones correspondientes de acuerdo con el régimen disciplinario".*

ii) Resolver de fondo la solicitud. *Ello implica que es necesario que sea clara, es decir, inteligible y de fácil comprensión ciudadana; precisa de modo que atienda lo solicitado y excluya información impertinente, para evitar respuestas evasivas o elusivas; congruente, o que se encuentre conforme a lo solicitado de modo que lo atienda en su totalidad; y consecuente con el trámite que la origina, cuando es el caso en que se enmarca en un proceso administrativo o una actuación en curso, caso en cual no puede concebirse como una petición aislada.*

iii) Notificación. *No basta con la emisión de la respuesta, sino que la misma debe ser puesta en conocimiento del interesado y, ante el juez de tutela. Ello debe ser acreditado”¹.*

En conclusión, para dar cumplimiento al mandato constitucional, se debe resolver el derecho de petición de una manera acorde con lo requerido por el peticionario, para que la afectación del derecho conculcado cese, desapareciendo así toda posibilidad de amenaza o daño a derechos fundamentales.

3.7. DEL CASO CONCRETO

3.7.1 Del escrito de acción de tutela y de las respuestas allegadas al presente trámite constitucional se puede evidenciar que:

- a) ANDREA MURIEL PINEDA, se presentó a la invitación realizada por el INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC el año 2024, a las mujeres reservistas de los contingentes 2021, 2022 y 2023 pertenecientes a las fuerzas militares y policía nacional de Colombia, para ocupar de manera transitoria y provisionalidad, una de las 385 vacantes disponibles del empleo dragoneante, código 4114 grado 11, la cual fue modificada el día 12 de diciembre de 2024.
- b) La accionante superó la valoración médica y fue convocada a entrevista, la cual arrojó como resultado no aprobatorio, por lo que presentó petición manifestando su inconformidad frente al resultado.

¹ Reiterada en Sentencia T-064 de 2023

3.7.2. Como se citó previamente, la acción de tutela de conformidad al artículo 86 de la Constitución de Colombia y el Decreto 2591 de 1991, se estableció como un mecanismo residual y subsidiario que busca la protección de los derechos fundamentales cuando los medios jurídicos ordinarios resultan insuficientes o ineficaces para ampararlos o para evitar un perjuicio irremediable, caso en el cual su prosperidad se estima de manera transitoria.

El estudio de la procedencia de la acción de tutela, impone al juez constitucional la obligación de determinar la actuación que presuntamente puso en riesgo o vulneró los derechos alegados por la accionante, mírese que en el presente caso la accionante pretende controvertir el resultado obtenido en la entrevista que le fue realizada dentro del proceso de selección efectuado dentro de la invitación realizada por el INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC el año 2024, a las mujeres reservistas de los contingentes 2021, 2022 y 2023, que fue modificada el día 12 de diciembre de 2024, resultando imperativo verificar si la acción de tutela es el medio idóneo para resolver el problema planteado por la accionante atendiendo, como lo ha decantado la jurisprudencia, las condiciones particulares de cada caso.

La referenciada invitación fue convocada el día 28 de octubre de 2024 por el INPEC, en virtud a lo indicado en el artículo 125 de la Constitución Política, en concordancia con el Decreto Ley 407 que 1994 artículos 127 que establece las categorías y de empleos del cuerpo de custodia y vigilancia de esa entidad, el Decreto 271 de 2010 que modificó la planta de personal, el Decreto 150 de 2020 que amplía la planta de personal; al no superar el número de vacantes la misma fue modificada el día 12 de

diciembre de 2024, extendiéndola para las reservistas de los contingentes 2020.

Una vez revisados los documentos allegados por la accionante y la respuesta de la entidad accionada se evidencia que, la invitación que se ha mencionado, se hace con el fin de proveer cargos en provisionalidad, de manera excepcional y transitoria, mientras se establece la respectiva convocatoria para ocupar estos empleos en carrera, la normatividad que hace parte de la convocatoria fue relacionada en la invitación, estableciendo las reglas de la misma, acreditándose que el día 13 de mayo se notificó a la accionante y otros participantes el resultado de la entrevista practicada.

En cuanto al requisito de subsidiariedad, este es un presupuesto que se debe agotar antes de hacer uso de la acción de tutela, en tal sentido la jurisprudencia de la Corte Constitucional, lo ha abordado de una manera amplia, llegando a la conclusión que este resulta viable, como se dijo anteriormente, cuando no exista otro medio de defensa idóneo y eficaz para la protección del derecho conculcado o amenazado, pues al existir otros medios de protección, este mecanismo constitucional no tiene la naturaleza de desplazarlos, lo que le implica al interesado acudir a estos en defensa de sus derechos previo a impulsar una acción de tutela, por lo que la omisión de activar un medio de defensa, conlleva a que este mecanismo excepcional se torne improcedente.

En tal sentido, es importante resaltar que los aspirantes y/o concursantes que acuden a las invitaciones o convocatoria para proveer cargos públicos de manera definitiva o temporal se someten a las directrices que se estipulen para el efecto, pues su objetivo es proveer con transparencia y

objetividad los empleo cuya provisión se convoca de conformidad a lo indicado en la Constitución y la Ley.

Acorde a lo anterior, se evidencia que las decisiones emitidas por el INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INP, se soportaron en lineamientos legales y constitucionales, respetando los parámetros impartidos desde el inicio de la convocatoria los cuales fueron publicitados de manera oportuna a todos los participantes, tornándose improcedente la intervención del juez constitucional, pues como lo ha decantado la jurisprudencia de la Corte Constitucional, este mecanismo constitucional en estos procesos se torna extraordinaria solo cuando el actor no cuenta con otros mecanismos de defensa ordinarios, sin que la acción constitucional de tutela deba ser usada de manera simultánea o complementaria a los medios de defensa principales, como acontece en el presente caso, en el cual, según lo narrado por la misma accionante presentó petición el 15 de mayo hogaña, frente a lo que demarca todo lo relacionado con el tema de la entrevista, que en su sentir, no era válido, solicitud que no se ha resuelto a la fecha.

Frente a este tópico la Corte Constitucional, indico que: “...la acción de tutela no procede contra los actos administrativos dictados dentro de un concurso de méritos, por cuanto el afectado puede acudir a los medios de defensa disponibles en la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo para el efecto. Incluso, con la expedición de la Ley 1437 de 2011, los demandantes pueden solicitar la adopción de medidas cautelares de todo tipo (preventivas, conservativas, anticipadas o de suspensión) cuyo contenido de protección es amplio y admiten su concurrencia dependiendo del caso (según la ley: “el juez o magistrado ponente podrá decretar una o varias” al mismo tiempo), con lo cual se pretende garantizar el acceso

material y efectivo a la administración de justicia. Esta circunstancia debe ser objeto de análisis en el estudio de procedencia de la acción de tutela"² De lo anterior se deduce que, el debate planteado no puede ser dirimido por la vía de tutela la cual es excepcional y residual, pues se insiste, inicialmente se tiene que la accionante expresó su inconformidad frente al resultado de la entrevista, por medio de petición que está pendiente de resolver, la cual una vez sea resuelta, la habilita para activar nuevamente la acción constitucional, o en su defecto acudir ante la jurisdicción contenciosa administrativa, por el medio de control de nulidad y restablecimiento de derecho, para desplegar las acciones que le permitan controvertir la legalidad de la decisión emitida por la accionada en relación a la admisión para el cargo al que se postuló y solicitar las medidas cautelares a las que haya lugar con el fin de asegurar y hacer efectivos sus derechos.

Concluyéndose que, de permitirse el uso de la acción de tutela para obtener la admisión a la oferta de empleo pretendida por el accionante realizando un análisis de la naturaleza y validez de los actos administrativos proferidos en el desarrollo de la invitación efectuada por el INPEC conllevaría a que este Juez de tutela desborde sus competencias y se inmiscuya en trámites internos dispuestos las invitaciones públicas o invada las competencias de asuntos que deben resolverse a través de la jurisdicción competente, máxime cuando hay una petición pendiente de resolver que busca controvertir la decisión motivo de inconformidad por parte de la accionante relacionada a la no admisión por los resultados de la entrevista practicada.

Adicional a lo expuesto, se advierte que no se acreditó que se esté frente a la posible configuración de un perjuicio irremediable que justifique la

² Corte Constitucional Sentencia T-340 de 2020

intervención urgente e impostergable del juez constitucional, pues no se aportaron pruebas, ni se invocó, y mucho menos aparece demostrado, que exista amenaza grave que active de manera excepcional este mecanismo para tomar medidas urgentes para salvaguardar derechos fundamentales de manera inmediata, que permitan inferir la existencia de un perjuicio irremediable bajo los parámetros jurisprudenciales antes relacionados.

Al no configurarse los requisitos de procedibilidad y subsidiaridad, ni advertirse la posible ocurrencia de un perjuicio irremediable, ya que la actora cuenta con otros mecanismos efectivos para su protección, se negará el amparo de los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo y al debido proceso de ANDREA MURIEL PINEDA.

3.7.3. En cuanto a los presupuestos legales y jurisprudenciales relacionados con la protección del derecho fundamental de petición, se tiene que, tanto a las autoridades públicas como a los particulares, les asiste la obligación, no solo de emitir la respuesta con prontitud, sino que, además, esta debe ser congruente con lo solicitado, clara, de fondo y resolver el asunto planteado, sin ser ello óbice si la contestación es positiva o negativa a las pretensiones de la actora, resaltándose que la respuesta debe corresponder con los requerimientos de suficiencia, efectividad y congruencia, lo que lleva a concluir que no toda respuesta resuelve la petición presentada.

Aunado a lo anterior, es importante resaltar que, la eficacia real al derecho de petición se sujeta a que se cumplan cada uno de los elementos que integran su núcleo esencial, por tanto, su garantía no se ve materializada con la simple respuesta, sino que es imperioso que esta solución remedie

de fondo y sin confusiones el asunto, que este envestida de claridad y congruencia entre lo pedido y lo resuelto.

Bajo este entendido, se requiere que le sea resuelta a la accionante la petición relacionada con el resultado de la entrevista practicada, con el fin de poder determinar cuál es el mecanismo idóneo al que de debe acudir en pro de la materialización de sus derechos dentro de la invitación pública realizada por el INPEC a las mujeres reservistas de los contingentes 2021, 2022 y 2023 pertenecientes a las fuerzas militares y policía nacional de Colombia, a postularse para realizar una revisión de cumplimiento de requisitos, para ocupar de manera transitoria y provisionalidad, una de las 385 vacantes disponibles del empleo dragoneante, código 4114 grado 11, la cual fue modificada el día 12 de diciembre de 2024 extendiendo la convocatoria a las reservistas de los contingentes 2020, tal como se indicó en el estudio de procedencia de la presente acción constitucional .

Bajo este entendido, se observa que no se ha emitido, ni notificado dentro del término legal, respuesta por parte del INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC, a la petición radicada el día 15 de mayo de 2025, solicitud de la cual la entidad accionada indicó en su contestación que tenía conocimiento, sin atender de manera oportuna e integral el pedimento de conformidad a la solicitud elevada, observándose violación al derecho fundamental de petición de la accionante.

Por lo anterior, se amparará el derecho fundamental de petición de ANDREA MURIEL PINEDA, ordenado al INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC, que dentro del término de cuarenta y ocho (48) siguientes a la notificación de esta decisión, emita una respuesta clara, precisa, de fondo y congruente con la solicitud elevada el día 15 de mayo de 2025.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO PENAL DEL CIRCUITO DEL LIBANO - TOLIMA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución y de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE el amparo de los derechos fundamentales derechos a la igualdad, al trabajo y al debido proceso, dentro de la acción de tutela promovida por **ANDREA MURIEL PINEDA**, contra el **INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC**, por las consideraciones expuestas *ut supra*.

SEGUNDO: AMPARAR el derecho fundamental de petición de **ANDREA MURIEL PINEDA**, por las consideraciones expuestas.

TERCERO: ORDENAR al **INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO -INPEC-**, que dentro del término de término de cuarenta y ocho (48) horas a partir de la notificación de la presente providencia, siguientes a la notificación de esta decisión, emita una respuesta clara, precisa, de fondo y congruente con la solicitud elevada el día 15 de mayo de 2025 por **ANDREA MURIEL PINEDA**, la cual deberá notificarse a las direcciones informadas por la accionante.

CUARTO: COMUNICAR a las partes el contenido de esta decisión, contra la cual procede impugnación ante el superior jerárquico, de conformidad a lo prescrito en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

Para la notificación de los PARTICIPANTES de la invitación a las mujeres reservistas de los contingentes 2021, 2022 y 2023 pertenecientes a las

fuerzas militares y policía nacional de Colombia, a postularse para realizar una revisión de cumplimiento de requisitos, para ocupar de manera transitoria y provisionalidad, una de las 385 vacantes disponibles del empleo dragoneante, código 4114 grado 11, que fue modificada el día 12 de diciembre de 2024, se requiere al INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC para que proceda a la publicación inmediata de esta decisión en la página web de esa entidad y se remita constancia de ello a este juzgado, dentro de las cinco (5) horas siguientes, contadas a partir de la notificación de este proveído.

QUINTO: Sino fuere impugnado este fallo envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión y, una vez surtido este trámite y de no ser seleccionada archívese las diligencias previo registro de rigor.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

El Juez,



FELIPE ANDRÉS RUMBO MONTAÑA

Firmado Por:
Felipe Andres Rumbo Montaña
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Penal 001
Libano - Tolima

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **08a56aa7855cd3464691e401faa849c99ff88f67fca3f6af7c02d20b4fa0f25e**

Documento generado en 16/06/2025 02:44:14 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>



INFORME SECRETARIAL: Líbano, cuatro (4) de junio de 2025. Se deja constancia que el día de hoy a la hora de las 10:49 a.m., se recibió por reparto a este despacho, acción de tutela a la que se le asigno el No. de radicación **73411 31 04 001 2025 00033 00** promovida por **ANDREA MURIEL PINEDA** contra el **INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO -INPEC-**. Provea.



MARIELA CARMEN ATALA ROJAS
SECRETARIA

Líbano, cuatro (4) de junio de dos mil veinticinco (2025)

RAD. 73411-31-04—001-2025-00033-00

Recibida por asignación de reparto la presente acción constitucional promovida por **ANDREA MURIEL PINEDA** contra el **INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO -INPEC-**, por la presunta vulneración a los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, al debido proceso y petición, cumplidos los requisitos de ley exigidos en el Decreto 2591 de 1991 y acorde a lo dispuesto en el Decreto 333 de 2021 (que modificó el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015), se admitirá la presente acción de tutela.

Por lo anterior se,

RESUELVE:

PRIMERO: ADMITIR la presente acción de tutela inocada por **ANDREA MURIEL PINEDA** contra el **INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO -INPEC-**.

SEGUNDO: VINCULAR los participantes de la convocatoria **INVITACIÓN MUJERES RESERVISTAS DE LOS CONTINGENTES 2021, 2022 y 2023, PERTENECIENTES A LAS FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA, PARA OCUPAR DE MANERA TRANSITORIA Y EN PROVISIONALIDAD, UNA DE LAS TRESCIENTAS OCHENTA Y CINCO (385) VACANTES DISPONIBLES DEL EMPLEO DE DRAGONEANTE, CÓDIGO 4114 Y GRADO 11**, puesto que, de los hechos surge su necesidad.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a la accionada y vinculadas, con la advertencia de que cuentan con un término de dos (2) días contados a partir del recibo del traslado de la presente acción de tutela para que den contestación a la misma.

Para la notificación de los participantes de la convocatoria **INVITACIÓN MUJERES RESERVISTAS DE LOS CONTINGENTES 2021, 2022 y**



2023, PERTENECIENTES A LAS FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA, PARA OCUPAR DE MANERA TRANSITORIA Y EN PROVISIONALIDAD, UNA DE LAS TRESCIENTAS OCHENTA Y CINCO (385) VACANTES DISPONIBLES DEL EMPLEO DE DRAGONEANTE, CÓDIGO 4114 Y GRADO 11, se requiere al INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC, para que proceda a la publicación inmediata de esta decisión en la página web de esa entidad donde se público la convocatoria y se remita constancia de ello a este juzgado, dentro de las cinco (5) horas siguientes, contadas a partir de la notificación de este proveído.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

El Juez,

FELIPE ANDRÉS RUMBO MONTAÑA

Firmado Por:

Felipe Andres Rumbo Montaña

Juez Circuito

Juzgado De Circuito

Penal 001

Libano - Tolima

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **b68f1c97d21180d02bef5311f394459d05eaa829605a81e8dab766ee20c35ff0**

Documento generado en 04/06/2025 03:00:15 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>



85107-SUTAH-GOPRO
Bogotá, D.C., 6 de junio de 2025

Doctor
FELIPE ANDRÉS RUMBO MONTAÑA
Juez Penal del Circuito con Función de Conocimiento Líbano – Tolima
j01pctolibanio@cendoj.ramajudicial.gov.co

REF: ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE: ANDREA MURIEL PINEDA
ACCIONADO: INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO – INPEC
RADICADO: 73411-31-04-001-2025-00033

Respetado Doctor,

LUZ MYRIAM TIERRADENTRO CACHAYA, mayor de edad, identificada como aparece al pie de mi firma, en mi calidad de Subdirectora de Talento Humano del INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO – INPEC, me dirijo a su Despacho con el fin de dar respuesta a la acción de tutela de la referencia, promovida por la señora ANDREA MURIEL PINEDA, con base en las siguientes consideraciones fácticas y jurídicas.

HECHOS DE LA DEMANDA Y POSICIÓN DE LA ENTIDAD

Frente a los hechos 1 al 21: Son ciertos. La accionante participó en la invitación para mujeres reservistas iniciada en 2024. Tras ser declarada "NO APTA" en una valoración médica, interpuso una acción de tutela que amparó sus derechos en segunda instancia. En cumplimiento de dicho fallo, el INPEC ordenó y realizó una nueva valoración médica el 23 de abril de 2025.

Frente al hecho 22: Es cierto que el 23 de abril de 2025 se le informó que el resultado de su nueva valoración médica era "APTA". En consecuencia, y en estricto cumplimiento de la orden judicial de "continuar con el proceso", se procedió con la siguiente fase de verificación de requisitos. En ejercicio de la facultad discrecional que la ley otorga al nominador para nombramientos provisionales, se determinó indispensable la realización de una entrevista. Esta etapa es fundamental para evaluar las competencias comportamentales y personales que son críticas para un cargo de alto riesgo como el de Dragoneante, las cuales no son medibles en las fases puramente documentales o médicas.

Frente al hecho 23: Es cierto que la accionante fue citada y asistió a una entrevista por medios virtuales el día 9 de mayo de 2025.

Frente al hecho 24: Es cierto que el 13 de mayo de 2025 se le notificó el resultado no aprobatorio de la entrevista, lo que impidió su continuación en el proceso.

Frente a los hechos 25 y 26: Es cierto que la accionante presentó una petición manifestando su desacuerdo con el resultado de la entrevista. Dicha petición se encuentra

en trámite de respuesta, la cual será emitida dentro de los términos legales correspondientes, garantizando el debido proceso administrativo.

CONSIDERACIONES DE LA ENTIDAD FRENTE A LAS PRETENSIONES

La accionante fundamenta su pretensión en una supuesta vulneración de sus derechos al debido proceso, igualdad y trabajo, al considerar que la entrevista realizada no estaba contemplada en la invitación inicial y, por tanto, constituye una actuación irregular. Este Despacho procederá a desvirtuar dicha afirmación, demostrando que la actuación del INPEC fue legítima, necesaria y se enmarcó dentro de las facultades legales para la provisión de empleos en provisionalidad.

1. Naturaleza del Proceso: Facultad Discrecional vs. Concurso de Méritos

Existen diferencias significativas entre un proceso de selección adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y un proceso de provisión de empleos en provisionalidad.

Proceso de selección de la CNSC:

Este proceso se rige por los principios de mérito, igualdad y oportunidad.

Mérito: Los candidatos son seleccionados en función de sus habilidades, conocimientos y competencias, en lugar de su origen, relaciones personales o cualquier otro factor no relacionado con su capacidad para desempeñar el trabajo.

Igualdad: Todos los candidatos tienen las mismas oportunidades de ser seleccionados, independientemente de su género, raza, religión, orientación sexual o cualquier otra característica personal.

Oportunidad: Se garantiza que todos los candidatos tengan la misma oportunidad de presentarse a las pruebas y demostrar su idoneidad para el puesto.

Proceso de provisión de empleos en provisionalidad: En este proceso, el nominador tiene la facultad discrecional de nombrar al personal.

Discrecionalidad: El nominador tiene la libertad de tomar decisiones basadas en su juicio y criterio. Sin embargo, esta facultad debe ser ejercida de manera responsable y en consonancia con los principios de legalidad, transparencia y eficiencia.

Temporalidad: Los nombramientos en provisionalidad son temporales y se utilizan para cubrir vacantes mientras se lleva a cabo el proceso de selección formal.

Excepcionalidad: El nombramiento en provisionalidad es una medida excepcional y no debe ser utilizada para eludir los procedimientos de selección y nombramiento establecidos en la ley.

Es imperativo diferenciar la naturaleza del presente proceso frente a un concurso de méritos regido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). El Decreto Ley 407 de 1994 y el Decreto 1083 de 2015 establecen que la **provisión de empleos de carrera de forma transitoria**, ante la ausencia de una lista de elegibles vigente, puede realizarse mediante nombramiento en provisionalidad.

Este mecanismo es de carácter **excepcional y discrecional**. Su objetivo no es seguir las etapas rígidas de un concurso de méritos, sino verificar de manera idónea que el aspirante cumple con **todas las calidades y requisitos** exigidos para el ejercicio del empleo. La jurisprudencia ha sido clara en que, en estos casos, prima la facultad discrecional del nominador para asegurar la correcta prestación del servicio.

La invitación a la que aplicó la accionante no era un concurso de méritos, sino un proceso para conformar un banco de candidatos elegibles para ser nombrados en provisionalidad. Por tanto, no estaba sujeta a etapas taxativas e inmodificables. La administración, en su deber de garantizar la idoneidad y la probidad del personal, tiene la potestad de utilizar las herramientas de evaluación que considere pertinentes y necesarias para formarse un juicio completo sobre el perfil del aspirante.

2. LA ENTREVISTA COMO HERRAMIENTA VÁLIDA Y NECESARIA DE VERIFICACIÓN DE IDONEIDAD

La orden judicial de "continuar con el proceso" no puede interpretarse como una admisión automática al curso de formación. Dicha orden impone a la administración el deber de proseguir con la **verificación integral** de la aptitud de la candidata.

Superado el requisito médico, era una consecuencia lógica y un deber ineludible del nominador proceder a evaluar los demás componentes de su idoneidad para el cargo.

El cargo de Dragoneante, catalogado como de alto riesgo por el Decreto 2090 de 2003, exige más que una simple aptitud física. El **Profeslograma del cargo (Versión 4.0 de 2017)**, documento vinculante para el proceso y conocido por la accionante, establece un perfil con competencias comportamentales críticas, tales como **Manejo de la Presión, Autorregulación Emocional, Disciplina y Liderazgo**. Estas habilidades son el pilar fundamental para el mantenimiento del orden, la disciplina y la seguridad en un entorno penitenciario. La ausencia de estas competencias en un funcionario no solo pone en riesgo su propia integridad, sino la de sus compañeros, la de la población privada de la libertad y la seguridad general del establecimiento.

Dichas competencias, por su naturaleza psicológica y actitudinal, son imposibles de medir a través de la revisión de documentos o un examen médico. Por ello, la **entrevista** se erige como el instrumento técnico, idóneo y por excelencia para valorar el **perfil comportamental** de un aspirante. A través de ella, se puede apreciar su capacidad de reacción, su estructura de valores, su juicio en situaciones de crisis y su ajuste al perfil de autoridad requerido.

Por tanto, lejos de ser una etapa arbitraria, la entrevista fue un acto de debida diligencia, motivado en la necesidad de verificar el cumplimiento de todos los requisitos del cargo y en el deber misional de garantizar que solo el personal más calificado y equilibrado integre el cuerpo de custodia.

3. INEXISTENCIA DE VULNERACIÓN A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

La accionante argumenta erróneamente una violación al principio de igualdad, alegando que esta prueba no se aplicó a otros aspirantes. El principio de igualdad, como lo ha decantado la jurisprudencia constitucional, implica dar un trato igual a los iguales y un trato desigual a los desiguales.

La situación fáctica y jurídica de la señora Muriel Pineda era **manifiestamente disímil** a la del resto del grupo: su proceso fue reactivado de forma extemporánea e individual por una orden judicial, cuando el proceso del grupo principal ya había avanzado y sus etapas habían precluido. En ese contexto, la administración estaba obligada a completar la evaluación de su perfil de manera individualizada para cerciorarse de que cumplía con las mismas condiciones de idoneidad que el resto. La diferenciación en el procedimiento, por tanto, no fue discriminatoria, sino una consecuencia directa y justificada de las particularidades de su caso.

De igual forma, no existe vulneración al derecho al trabajo. Este derecho no es absoluto y su acceso a la función pública está condicionado al cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley y los reglamentos. Las "reglas" del proceso incluían el cumplimiento integral del perfil del cargo, el cual abarca un componente comportamental esencial. La entrevista fue el medio legítimo para evaluar dicho componente.

Al no haberla superado, la accionante no demostró poseer la totalidad de las competencias de idoneidad que el cargo demanda. Su exclusión no es una barrera injustificada, sino la consecuencia lógica de no haber acreditado el perfil completo en el marco de una evaluación legítima.

En conclusión, el INPEC actuó dentro de su competencia discrecional de manera razonable y proporcionada, con el único fin de garantizar la idoneidad y aptitud de los aspirantes, velando por la primacía del interés general y la seguridad institucional.

Finalmente, y en aras de garantizar el acceso a las vías ordinarias, se informa a la accionante que actualmente se encuentra abierto el concurso de méritos para la provisión definitiva de estos empleos, identificado como **Convocatoria No. 2668 de 2024 – INPEC Cuerpo de Custodia y Vigilancia**, adelantado por la **Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)**. La fase de inscripciones se encuentra abierta hasta el próximo **10 de junio de 2025**, siendo esta la oportunidad legal e idónea para que participe y acceda a la carrera administrativa por mérito.

ANEXOS



1. Invitación mujeres reservistas de los contingentes 2021, 2022 y 2023 FFMM Y PONAL
2. Comunicado extensivo.
3. Resolución no. 002870 del 03_04_2024.
4. Inhabilidades_dragoneantes feb 23 4.
5. Anexo informe técnico profesiograma dragoneante v4
6. Anexo a la versión 4 profesiograma cargo dragoneante.
7. Constancia de citación a entrevista.
8. Reporte publicación resultados entrevista
9. Reporte publicación resultados entrevista.

PETICIÓN

Con base en los argumentos expuestos, solicito respetuosamente a su Despacho **denegar el amparo tutelar** solicitado por la señora ANDREA MURIEL PINEDA, toda vez que el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC no ha vulnerado derecho fundamental alguno. La exclusión de la accionante obedeció al resultado no aprobatorio de una entrevista, etapa que constituye una herramienta legítima y necesaria dentro del proceso de verificación de requisitos para un nombramiento en provisionalidad, en ejercicio de la facultad discrecional del nominador.

NOTIFICACIONES

Recibiré notificaciones en la Dirección General del INPEC, Calle 26 No. 27 – 48 de Bogotá D.C., y en los correos electrónicos tutelas@inpec.gov.co y ghumana@inpec.gov.co.

Atentamente,

LUZ MYRIAM TIERRADENTRO CACHAYA

Subdirectora de Talento Humano Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario

Pinyetta E. Fernando Chaparro Gómez
Contralora Subsecretaría de Talento Humano
Fecha: 05/05/2024



13 de mayo de 2025

PUBLICACIÓN RESULTADOS ENTREVISTA

INVITACION PARA PROVEER DE MANERA TRANSITORIA Y EN PROVISIONALIDAD 200 VACANTES DISPONIBLES PARA MUJERES, EN EL EMPLEO DE DRAGONEANTE, CÓDIGO 4114 Y GRADO 11

La Dirección General del Instituto extendió invitación a las MUJERES entre 18 y 24 años de edad, para que manifestaran su intención de ser miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia a través de la provisión transitoria de empleos y remitieran los documentos que determinen el cumplimiento del perfil requerido; con lo cual se realizará una verificación de cumplimiento de requisitos, a fin de realizar dentro de la discrecionalidad del nominador, los nombramientos en provisionalidad, de doscientas (200) aspirantes que cumplan con el perfil para desempeñar el empleo de Dragoneante, código 4114, Grado 11, de la planta de personal del INPEC.

De acuerdo con lo señalado en el cronograma de la invitación y su modificación, la Subdirección de Talento Humano – Grupo Prospectiva del Talento Humano, informe a las aspirantes que fueron citadas para realizar la entrevista establecida en el literal b) de la ETAPA II – ENTREVISTA, señalado en el artículo 119 del Decreto Ley 407 de 1994 que, finalizada esta etapa, se hace público el listado de ADMITIDA y NO ADMITIDA, así:

No.	CEDULA	CONCEPTO
1.	1005851632	NO ADMITIDA
2.	1104940118	NO ADMITIDA
3.	1007374367	NO ADMITIDA

Teniendo en cuenta lo anterior le comunicamos que para esta ocasión no será admitida, sin embargo agradecemos su participación en el proceso y el interés demostrado en servir a esta Institución.

Atentamente,


Doctora **LUZ MYRIAN TIERRADENTRO CACHAYA**
Subdirectora Talento Humano – INPEC

Generado por: Portal de Radicación Interno / Subdirección Grupo Prospectiva del Talento Humano
Elaborado por: Rolly Vega Lugo / Grupo Prospectiva del Talento Humano
Fecha: 13/05/2025



COMUNICADO

Bogotá D.C., 09 diciembre de 2024

INVITACIÓN A LAS MUJERES RESERVISTAS DE LOS CONTINGENTES 2020, 2021, 2022 y 2023, PERTENECIENTES A LAS FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA, POLICIA NACIONAL DE COLOMBIA Y PERSONAL FEMENINO CON EXPERIENCIA LABORAL EN CARCELES DEPARTAMENTALES Y/O MUNICIPALES A POSTULARSE PARA REALIZAR UNA REVISIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS, PARA OCUPAR DE MANERA TRANSITORIA Y EN PROVISIONALIDAD, UNA DE LAS TRESCIENTAS OCHENTA Y CINCO (385) VACANTES DISPONIBLES DEL EMPLEO DE DRAGONEANTE, CÓDIGO 4114 Y GRADO 11.

El 28 de octubre del 2024, el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario extendió invitación a las MUJERES RESERVISTAS DE LOS CONTINGENTES DE LOS AÑOS 2021, 2022 y 2023 de las Fuerzas Militares de Colombia y Policía Nacional de Colombia para que manifestaran su intención de ser miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia a través de la provisión transitoria de empleos y remitieran los documentos que determinen el cumplimiento del perfil requerido.

Una vez, realizada la verificación de requisitos mínimos establecidos en el literal c) de la ETAPA I, conforme a lo señalado en el artículo 119 Decreto 407 de 1994, se evidencio que las reservistas que manifestaron su interés no supera el número de vacantes propuestas en dicha invitación, por tanto, el Instituto con el fin de proveer la totalidad de las vacantes disponibles, hace extensiva la invitación a las **RESERVISTAS DE LOS CONTINGENTES 2020 Y PERSONAL FEMENINO CON EXPERIENCIA LABORAL EN CARCELES DEPARTAMENTALES Y/O MUNICIPALES.** (De igual manera se encuentra habilitado la manifestación de interés de las reservistas de las vigencias 2021, 2022 y 2023.)

Que, de acuerdo a lo señalado en la invitación, se realiza modificación de las fechas establecidas en el cronograma así;

2.1. CRONOGRAMA PARA INVITACIÓN

ACTIVIDAD		FECHA	RESPONSABLE
1	Divulgación y Manifestación de interés de ser nombrado en provisionalidad y entrega de documentos.	11 al 31 de diciembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano - Grupo Prospectiva del Talento humano
2	Verificación de requisitos mínimos (excepto valoración médica)	02 al 03 de enero de 2025	- Subdirección de Talento Humano - Grupo Prospectiva del Talento humano
3	Cargue documentación Estudio de Seguridad	07 al 10 de enero de 2025	- Subdirección Cuerpo de Custodia
4	Estudios de seguridad.	13 al 16 de enero de 2025	- Subdirección de Talento Humano - Subdirección Cuerpo de Custodia
5	Publicación lista citados a valoración médica	17 de enero de 2025	- Subdirección de Talento Humano - Grupo Prospectiva del Talento humano

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC

Dirección: Calle 26 Nro. 27-48
Conmutador: 2347474 Ext. 1168
ghumana@inpec.gov.co

Página 1 de 2
Código: PA-DO-G01-F02 V 3

6	Valoración médica	20 al 22 de enero de 2025	- Subdirección de Talento Humano - Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo
7	Publicación resultados valoración Médica	29 de enero de 2025	- Subdirección de Talento Humano - Grupo Prospectiva del Talento Humano
8	Publicación lista de aspirantes admitidos a curso de formación en provisionalidad.	30 de enero de 2025	- Subdirección de Talento Humano - Grupo Prospectiva del Talento Humano
9	Inicio curso EPN	12 de febrero de 2025	- Escuela Penitenciaria Nacional

Nota. Las fechas establecidas en el presente cronograma, son susceptibles de modificación, la cual será realizado por la Subdirección de Talento Humano.

En cuanto al numeral **4.2. MANIFESTACIÓN DE INTERÉS DE SER NOMBRADO EN PROVISIONALIDAD Y ENTREGA DE DOCUMENTOS**, se aclarar que, para el **PERSONAL FEMENINO CON EXPERIENCIA LABORAL EN CARCELES DEPARTAMENTALES Y/O MUNICIPALES**, además de los señalado en dicho numeral deberá anexar:

- Certificado y/o documento que demuestre su experiencia.

Nota: Es importante que realice la lectura de los documentos relacionados a continuación, a fin de que tenga conocimiento de las condiciones y requisitos que rigen la presente invitación.

Link invitación: <https://qrcd.org/7E2v>

Link Profesiograma: <https://qrcd.org/7bJW>

Link anexos invitación: <https://qrcd.org/7E2v>

La manifestación de interés se deberá realizar únicamente a través del formulario Google <https://forms.gle/4hb7qj9h7UtSac6Z6>.

Atentamente,

Teniente coronel **DANIEL FERNANDO GUTIERREZ ROJAS**
Director General (e) Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC

Aprobado por: Dra. LUZ MYRIAM TIERRADENTRO CACHAYA / Subdirectora Talento Humano

Aprobado por: Dr. DIEGO ARIAS / Director Escuela Penitenciaria Nacional

Aprobado por: CS CLAUDIA NOSSA CASTIBLANCO/ Subdirectora Cuerpo de Custodia

Aprobado por: Dr. ANDRÉS FELIPE BARNEY BERRIO / Director de Gestión Corporativa

Revisado por: Dra. ANGELICA MARIA RODRIGUEZ BARRETO / Grupo Prospectiva del Talento Humano

Elaborado por: OSCAR ORLANDO CRUZ ORTEGA - Grupo Prospectiva del Talento Humano

Fecha Elaboración: 09 de diciembre de 2024

Archivo: C:\Users\Mis Documentos\Carpetas/Cursos

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 1 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

ACTUALIZACIÓN DE PROFESIOGRAMAS
VERSION 4.0

PATROCINADO POR



INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
GRUPO DE SALUD OCUPACIONAL
BOGOTÁ D.C.
2017

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 2 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

GRUPO COLABORADOR

- **ORLANDO NOVOA**
Psicólogo Universidad nacional De Colombia
- **ANGEL ALONSO AMORTEGUI**
Psicólogo UNAD
- **JAIRO GOMEZ**
Psicólogo universidad Nacional
E.S.O. Colegio Mayor de Cundinamarca
- **Dr. LUIS FERNANDO RINCON CORREA**
Médico cirujano, Universidad Javeriana
E.S.O
- **ANGI VIVIANA CÁCERES SERRATO**
Terapeuta Ocupacional. UMB
E.S.O Colegio Mayor de Cundinamarca
- **Dr. CESAR JAMER ACERO MORENO**
Abogado. Universidad Magister en Derecho laboral.
Especialista en Pensiones, Riesgos Laborales
y Seguridad y Salud en el Trabajo
- **ANGELA YOJANA MOYA ROJAS**
Terapeuta Ocupacional. Universidad Nacional de Colombia
E.S.O Colegio Mayor de Cundinamarca
Ergónoma. Escuela Colombiana de Rehabilitación
- **JUAN DE DIOS DIAZ ZAMBRANO**
Terapeuta Ocupacional. Universidad Nacional de Colombia
E.S.O. Consejo Colombiano de Seguridad
Ergónomo. Escuela Colombiana de Rehabilitación

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 3 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

TABLA DE CONTENIDO

1. JUSTIFICACIÓN	11
2. ANTECEDENTES	13
3. OBJETIVOS	15
3.1 OBJETIVO GENERAL	15
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
4. ALCANCE	16
MARCO JURÍDICO	17
5.1 LA FUNCIÓN PÚBLICA COMO FUNDAMENTO DE LA INCORPORACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO	18
5.2 NORMATIVIDAD QUE APOYA LA SELECCIÓN POR COMPETENCIAS DEL PERSONAL DENTRO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN EL ESTADO COLOMBIANO	26
5.3 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO, INPEC	29
5.4 RÉGIMEN LEGAL DE COMPETENCIAS APLICABLE AL PERSONAL DEL INPEC	33
5.5 NATURALEZA JURÍDICA DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC Y NORMAS APLICABLES A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y ASCENSOS DENTRO DE LA ENTIDAD ...	41
5.6 ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA	43
5.7 ACTO ADMINISTRATIVO	46

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 4 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5.7.1 Requisitos de los actos administrativos.....	48
5.8 NATURALEZA JURÍDICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL INPEC	50
5.9 EL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA DEL INPEC	57
5.9.1 INGRESO AL SERVICIO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA – REQUISITOS.....	62
5.9.2 ETAPAS DE LA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA EN PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DEL CUERPO DE VIGILANCIA Y CUSTODIA DEL INPEC	66
5.9.3 CATEGORÍA DE DRAGONEANTES.....	68
5.9.4 CONVOCATORIA AL CONCURSO Y CURSO	70
5.9.5 ASPIRANTES ADMITIDOS	72
5.9.6 APLICACIÓN DE PRUEBAS	73
5.9.7 LISTA DE ELEGIBLES	73
5.9.8 PROMOCIONES Y ASCENSOS	75
5.10 RESPALDO JURISPRUDENCIAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL AL PROCESO DE SELECCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y DEL INPEC.....	77
5.11 DERECHO A LA IGUALDAD EN PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	77
5.12 DE REQUISITOS EXIGIDOS A CANDIDATOS A CARGOS PÚBLICOS	79
5.13 PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL INPEC	81
5.14 LA CARRERA PENITENCIARIA Y CARCELARIA EN EL INPEC	83

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 5 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5.15 OBLIGATORIEDAD DEL CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).....	84
5.16 PRÁCTICA DE EXÁMENES PRE-OCUPACIONALES Y APTITUDINALES.....	88
5.17 IMPORTANCIA DE LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN ESTABLECIDAS EN LOS PERFILES DE CARGO DURANTE LA FASE DE PERIODO DE PRUEBA Y DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO POR PARTE DEL SERVIDOR PÚBLICO EN CARRERA PENITENCIARIA	92
5.18 RETIRO FACULTATIVO POR CAUSAS DE INCONVENIENCIA INSTITUCIONAL	96
6. CAPITULO II.....	106
COMPONENTE BIOMECANICO	106
6.1 ERGONOMÍA	108
6.1.1 Tipos de Ergonomía	110
6.1.2 Aplicaciones de la Ergonomía del trabajo	111
6.2 ANTROPOMETRÍA	114
6.2.1 VARIABILIDAD ANTROPOMÉTRICA	114
6.2.2 Tipos de dimensiones antropométricas	124
6.3.3 Medidas antropométricas y perfil antropométrico	125
6.4 DISEÑO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	126
6.4.1 Dimensión interespacial del trabajador.....	129
6.5 BIOMECÁNICA	130
6.6 MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS	132

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 6 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.7 METODOLOGÍA PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	133
6.8 REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN	138
6.8.1 Área sensorio motora	138
6.8.2 Área neuromusculoesquelética	138
6.8.3 Área de motricidad fina.....	139
6.8.4 Área neuromuscular	139
6.8.5 Área cognitiva.....	139
6.8.6 Área psicosocial	139
6.8.7 Área educativa.....	140
7. PROFESIOGRAMA COMPONENTE BIOMECANICO PARA EL CARGO DRAGONEANTE	141
7.1 COMPONENTE BIOMECANICO	145
COMPONENTE PSICOLÓGICO.....	150
8.1 OBJETIVOS	151
9. MARCO CONCEPTUAL.....	152
10. COMPETENCIAS LABORALES.....	156
10.1 Tipos de competencias.....	158
10.2 Evaluación de competencias	158
11. EVALUACIÓN PSICOLÓGICA DE PERSONALIDAD	160
11.1 PRUEBAS DE EVALUACIÓN DE PERSONALIDAD	161

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 7 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

12. PROFESIOGRAMA PSICOLOGICO PARA EL DRAGONEANTE	162
12.1 METODOLOGÍA.....	164
12.2. PROCEDIMIENTO	165
Fase 1: Contextualización y recolección de información.....	166
Fase 2: Establecimiento de metas y cronograma	166
Fase 3: Análisis y discusión de la información	166
Fase 6: Elaboración de informe	167
13. PROFESIOGRAMA PSICOLOGICO ACTUALIZADO PARA EL DRAGONEANTE	168
13.1 RANGO O CAMPO DE APLICACIÓN	168
13.2 EVIDENCIAS	169
14. HALLAZGOS PSICOLOGICOS.....	170
15. COMPETENCIAS ACTUALIZADAS	173
Competencias básicas	173
Competencias cognitivas	173
Competencias de logro y acción	173
Competencias de eficacia personal	173
16. CAPITULO IV	175
COMPONENTE MÉDICO.....	175
16.1 EXÁMENES A REALIZAR PARA EL INGRESO	175
16.1.1 Valoración odontológica	175
16.1.2 Valoración optométrica	177
16.1.2.1 Protocolos de actuación frente a los resultados de las valoraciones.....	178

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 8 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

16.1.3 VALORACIÓN AUDIOMÉTRICA.....	180
16.1.4 Valoración Física	182
16.1.5 VALORACIÓN MÉDICA COMPLETA	183
16.1.6 EXÁMENES DE LABORATORIO	186
17. CONCLUSIONES	189
18. RECOMENDACIONES	191
19. PERFIL PROFESIOGRAFICO PARA EL DRAGONEANTE 2017	193
ANEXO 1. DICCIONARIO DE COMPETENCIAS.....	200
Orientación a resultados	200
Transparencia	201
Compromiso con la organización	202
COMPETENCIAS COGNITIVAS.....	203
Conocimiento de herramientas de gestión	203
Competencia cognitiva interpretativa.....	204
Competencia cognitiva argumentativa	205
Competencia cognitiva propositiva.....	207
Aprendizaje continuo.....	209
Metodología para la calidad	211
Pensamiento estrategico.....	212
Metodología de investigación.....	213
Iniciativa	214
Dinamismo	215
Capacidad de planificación y organización	218
Desarrollo estratégico de recursos humanos	219
Conocimiento de la entidad.....	220
Gerenciamiento de proyectos	221
Liderazgo	223
Adaptabilidad al cambio	224

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 9 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Auto regulación emocional	225
Trabajo en equipo	227
Resiliencia	227
Comunicación	228
Negociación	229
Construcción de relaciones	230
Disciplina	231
Habilidades mediáticas	233
Cosmopolitismo	234
 BIBLIOGRAFÍA	 236

RELACION DE TABLAS

- Tabla 1. Promedio estatura (CMS) por estrato socioeconómico
- Tabla 2. Estatura Promedio de los Colombianos por fecha de nacimiento
- Tabla 3. Interpretación valores numéricos IMC según la OMS
- Tabla 4. Medidas básicas para el diseño de puestos de trabajo
- Tabla 5. Técnicas para el análisis del trabajo

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 10 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Tabla 6. Esquema de implementación de la metodología REBA

Tabla 7. Evaluación de postura para tareas de Vigilancia

Tabla 8. Descripción y peso (kg) elementos para el cargo de Dragoneante

Tabla 9. Medidas de elementos utilizados para el cargo de Dragoneante

Tabla 10. Condiciones organizacionales de la Jornada laboral

Tabla 11. Valoración odontológica

Tabla 12. Valoración de la función sensitiva y valoración de reflejos

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 11 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

1. JUSTIFICACIÓN

La actividad económica del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC, la enmarca como una empresa exclusiva y única en el país. No hay otra empresa par en Colombia con la que se pueda comparar y/o establecer variables de similitud. A pesar de realizar en la primera versión de los profesiogramas una revisión documental, la cercanía con nuestras fuerzas armadas (que dependen del Ministerio de la Defensa), llámese Ejército, Fuerza Aérea, Armada Nacional y Policía Nacional, no fue posible conseguir semejanzas funcionales, partiendo del hecho que el funcionario del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC no puede ver al interno como un enemigo ante el cual debe defenderse y defender la soberanía Nacional como sucede con el Ejército Nacional. Por el contrario, entre sus funciones están su protección.

Sólo se logran hacer correlaciones con grupos específicos de intervención como lo es el Smart de la Policía Nacional y los grupos especiales CORES y CRI del Instituto. Esta particularidad especial hace que los servidores del Cuerpo de Custodia y Vigilancia deban cumplir con unos requisitos físicos y psicológicos exigentes para el ingreso o ascenso dentro del Instituto, debido a las grandes responsabilidades laborales a los que se verán abocados cuando se encuentren en función de su quehacer profesional.

Las personas que trabajan dentro de un establecimiento penitenciario son un grupo humano en constante contacto con una población en situación de vulnerabilidad debido a su condición de privación de libertad, siendo una de las características más importantes de este trabajo que en ellas se desarrolla enteramente la vida de las personas que se encuentran internas. Esta condición es altamente estresante y exige al ser humano capacidad de adaptación rápida, flexible e inteligente.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 12 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Al mismo tiempo que dentro de este mismo ámbito, se hace contacto permanente con delincuentes y criminales que convierten este espacio en continuación del mundo delictivo, estableciendo reglas de juego y dinámicas de dominio y poder que buscan acceder a la perpetuación de una situación de ilegalidad y ruptura con las normas de convivencia social.

Estas condiciones son altamente exigentes. Pues por un lado busca proteger al recluso y por otro buscar los medios de impedir o en su defecto minimizar la desarticulación normativa social. Lo que implica un trabajo con condiciones altamente estresantes y que exige al empleado penitenciario capacidad de adaptación rápida, flexible e inteligente.

Una de las medidas de prevención que el INPEC ha asumido es la búsqueda de los servidores más idóneos, para la prevención del incremento estadístico de accidentalidad laboral o enfermedad profesional, y/o de programas especiales como las decisiones médico laborales, logrando identificar técnicamente los requerimientos necesarios para desarrollar un buen proceso de ingreso de personal que hará parte del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, lo cual se hace a través de los profesiogramas y perfiles profesiográficos de cada cargo. Este material facilita la nueva entrada de funcionarios y hará que su desarrollo en el rol laboral tenga un desenvolvimiento sano y productivo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 13 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

2. ANTECEDENTES

En el año 2010 por solicitud de la Subdirección de Talento Humano del INPEC, se realizó el primer ejercicio de realización de profesiogramas para siete cargos del cuerpo de Custodia y Vigilancia del Instituto los cuales fueron: Dragoneante, Inspector, Inspector Jefe, Teniente, Capitán, Mayor y Comandante Superior.

De los siete profesiogramas y perfiles profesiográficos, el Instituto decide dar inicio por resolución a la aplicación del Profesiograma y Perfil Profesiográfico para el cargo de Dragoneante, el cual se revisó y se sustentó ante la Comisión del Servicio Civil para que se implementara en la siguiente incorporación de personal a este cargo.

Estos profesiogramas fueron acompañados de un documento adicional, la entrega del documento de inhabilidades médicas el cual permitió orientar a los profesionales de la Comisión Nacional del Servicio Civil en el proceso de selección de los nuevos aspirantes.

Con base en esta experiencia inicial y teniendo en cuenta la necesidad de actualizar la información anterior el Grupo de Salud Ocupacional de la Subdirección de Talento Humano decide actualizar el Profesiograma y Perfil Profesiográfico para el cargo de Dragoneante (segunda Versión) y construir unos nuevos para los Dragoneantes que ingresan a los Grupos Especiales CORES y CRI, el cual se realiza en el año 2012. De igual manera se realiza la actualización del documento de inhabilidades en su segunda Versión.

Para el año 2016 el INPEC realizó un proceso de incorporación de nuevos aspirantes a Dragoneantes y se dio apertura el concurso para ascensos. Razón por la cual en el año 2015 se elabora la Actualización del Profesiograma y Perfil Profesiográfico para el cargo de Dragoneante en

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 14 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

su tercera versión, actualización de profesiograma y perfiles para los grados suboficiales y oficiales (Inspector, Inspector Jefe, Teniente de Prisiones, Capitán, Mayor y Comandante Superior) en su segunda Versión actualización del Documento de Inhabilidades médicas en su tercera versión. Se entrega entonces, por parte de la Subdirección de Talento Humano - Grupo de Salud Ocupacional un instrumento útil y sencillo de aplicar, con el fin de apoyar los procesos de selección.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 15 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Afianzar la adecuada selección de personal del Instituto a través de un proceso serio y justificado que permita lograr una ubicación pertinente del personal seleccionado dentro de las funciones propias del cargo, con el menor riesgo potencial, teniendo en cuenta sus capacidades físicas y competencias cognitivas facilitando el desarrollo de actividades y tomando en cuenta los limitantes para el cumplimiento de las tareas propias del cargo.

3.2 Objetivos Específicos

Determinar las características físicas y psicológicas necesarias para el adecuado desarrollo de las actividades correspondientes a los diferentes cargos dentro del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del Instituto: Dragoneante, Inspector, Inspector Jefe, Oficial Logístico y Comandante Superior.

Actualizar para el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC, el estudio de inhabilidades de Salud, generando un documento individual por cargo analizado.

Establecer en un documento las habilidades y competencias mínimas que debe cumplir el personal que hace parte del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 16 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

4. ALCANCE

El presente estudio está limitado a la actualización del profesiograma y perfil Profesiográfico para el cargo de Dragoneante (cuarta versión), perteneciente al Cuerpo de Custodia y Vigilancia del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y actualización del documento de inhabilidades médicas (ahora denominado Inhabilidades De Salud y Seguridad) en su cuarta versión. El desarrollo del presente documento se encuentra delimitado para ser realizado en el transcurso del año 2017.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 17 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5. CAPÍTULO I

MARCO JURÍDICO

El INPEC como institución pública del Estado Colombiano, cumple la función del cuidado y vigilancia de la población privada de la libertad, contribuyendo a la resocialización y reinserción social, es por ello que debe contar con un equipo de trabajo con las capacidades y competencias requeridas en la actividad propia de un servidor público perteneciente al cuerpo uniformado.

Dentro del proceso de selección y en la búsqueda del personal idóneo se debe observar el marco normativo y jurisprudencial que ha venido decantándose en los pronunciamientos de las Altas Cortes¹, dándose las modificaciones realizadas por la rama legislativa que se observarán a lo largo de este profesiograma, siendo un factor influyente en el reclutamiento de aspirantes a formar parte de la guardia penitenciaria, creándose perfiles acordes a las necesidades y funciones a realizar en la institución, respetándose los derechos fundamentales como seres humanos ajustados a la Constitución política y el bloque de constitucionalidad.

El perfilamiento de los candidatos inicia con una convocatoria abierta que permite la participación de cualquier ciudadano que cumpla con los requerimientos del cargo y se encuentre

¹ STP-3557-2015 Radicación No. 78605 Magistrado Ponente FERNANDO ALBERTO CASTRO CABALLERO de la Corte Suprema de Justicia. La convocatoria es regla del concurso y, por lo mismo, vinculante para la entidad convocante y los aspirantes, toda vez que ésta es: "...la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes, y como tal impone las reglas de obligatoria observancia para todos. En ella la administración impone los parámetros que guiarán el proceso y los participantes, en ejercicio del principio de la buena fe y la confianza legítima, esperan su observancia y cumplimiento. La Corte Constitucional, sobre este particular, ha considerado que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de auto vinculación y autocontrol porque la administración debe respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada" Sentencias T-256 de 1995 y T-654-11.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 18 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

interesado en formar parte del cuerpo uniformado del INPEC, trascendiendo a una fuente de oportunidad de trabajo que contribuye al desarrollo social del país, ya que los perfiles admiten desde bachilleres, técnicos, tecnólogos y profesionales, colectivos mayoritarios en nuestra sociedad, por lo que se aporta a la disminución de los índices de desempleo.

Así mismo, hacer parte del INPEC permite el crecimiento integral del servidor público, al brindarle oportunidades de estudio, ascensos, incentivos, que se ven reflejados en una estabilidad familiar, económica y laboral; es por ello que la selección del personal resulta exigente, donde se observa transparencia en el proceso de selección ajustado a la norma sustantiva.

En la actualización del profesiograma y perfil Profesiográfico, se hace necesario acoger los lineamientos del marco legal como está contemplado en el ordenamiento pertinente, pretendiendo siempre una evolución sistemática donde permita ir perfeccionando en cada actividad con el respaldo del ordenamiento específico apropiado, sin desatender la perspectiva jurídica que impera en la jurisprudencia de las altas cortes, sobre el concurso de méritos de la carrera administrativa para el empleo público, cuyo objeto es la eficiencia, eficacia del ingreso, permanencia, ascenso en los cargos del Estado, donde se garantice un reclutamiento transparente cimentado en la meritocracia, como lo reseña la sentencia C-588-2009².

5.1 LA FUNCIÓN PÚBLICA COMO FUNDAMENTO DE LA INCORPORACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO

² SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA - Regla general/SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA-Principio constitucional/SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA-Desconocimiento puede constituir sustitución de la Constitución. La Corte Constitucional ha afirmado, con base en las previsiones constitucionales, que la carrera administrativa, en cuanto instrumento más adecuado ideado por la ciencia de la administración para el manejo del elemento humano en la función pública es la regla general que admite las excepciones expresamente contempladas en la misma disposición superior glosada, y su aplicación como mecanismo para el acceso al empleo público, tiene plena justificación.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 19 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

La norma Constitucional en el artículo 209 ha contemplado que: *“La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.”*

Ibídem el artículo 122 de la carta política señala: *“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben. Antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas. Dicha declaración sólo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servidor público.”* Concomitantemente el artículo 130 Constitucional ha referido: *“Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial.”*

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, al igual que las demás entidades públicas, tiene un régimen de incorporación de sus servidores estatales que se fundamenta en los principios de la función pública y la carrera administrativa; norma que ha sido ponderada mediante Sentencia C-092/17, magistrado ponente Dr. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO y C-092/17 magistrada ponente Dra. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA donde se expresó: *“sólo en la medida en que la norma enjuiciada haya desaparecido del ordenamiento jurídico y no se encuentre*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 20 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

produciendo efectos jurídicos, puede la Corte acudir a la figura de la sustracción de materia, y en consecuencia, abstenerse de adelantar el respectivo juicio de inconstitucionalidad; finalizando precisó: corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil, administrar y vigilar la carrera penitenciaria y carcelaria del INPEC y no a la junta de carrera penitenciaria”.

En efecto, en Colombia los parámetros en cuanto a competencias laborales exigidas a los servidores del sector público, se encuentran regulados por medio de la figura de la carrera administrativa de los empleados y trabajadores del Estado, la cual a su vez fue elevada a canon constitucional a partir de la promulgación de la Constitución de 1991 en su artículo 125 que dispuso: *“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los trabajadores oficiales y los demás que determine la ley”.*

En consecuencia, las competencias laborales son *“aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo.”* Dicho de otra manera, es la capacidad de vincular las destrezas prácticas (hacer) y los conocimientos teóricos (saber) en un saber hacer” (Valparaíso, 2008); en sentido similar, se indicó que están promovidas por las instituciones que se clasifican según el énfasis que hacen sobre lo intelectual, personal, interpersonal, organizacional, tecnológico (Chile Valora, 2010).

La ley No. 909 de 23 de septiembre 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública”* reglamentado por el decreto No.770 del 17 de marzo de 2005 *“por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional”*, en el artículo 5° se resumió: *“Competencias laborales y*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 21 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

requisitos para el ejercicio de los empleos. El Gobierno Nacional determinará las competencias y los requisitos de los empleos de los distintos niveles jerárquicos así: Ver el Decreto No 2530 del 2005, ver Decreto No 2772 de 2005.

Ahora bien, en cuanto a la consagración de normas técnicas internacionales que tengan como objetivo definir las competencias laborales y condiciones de aptitud para el desempeño de los trabajadores privados y del Estado tienen entre otras referencias las normas que se encuentran en el CINTERFOR-OIT, emitidas por organismos técnicos internacionales y algunos convenios de la OIT debidamente ratificados por Colombia, ponderados en numerosos fallos de la Corte Constitucional: sentencia SU - 097/17 M.P. Dra. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA y C-005/17 M.P. Dr. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA. La sentencia C-584 de 2015 reiteró lo afirmado por esta Corporación en la C - 619 de 2011, que indicó: “por regla general, cuando se trata de una omisión legislativa relativa, el remedio para la inconstitucionalidad advertida no es la declaratoria de inexequibilidad de la disposición que dejó por fuera de sus efectos jurídicos el elemento que se echa de menos, sino neutralizar dicho efecto contrario a la Constitución mediante la incorporación de un significado ajustado a los mandatos constitucionales”.

En cuanto a la aplicación de normas técnicas internacionales en el ejercicio de la función pública en Colombia, se justifica su uso a nivel local, descrito por medio del artículo 122 de la Constitución Política, el cual prescribe que: “...no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o el reglamento”. Ibídem el artículo 123, señala, que: “...los servidores públicos ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.” Esto significa que cada empleo público, está conformado por unas actividades y tareas claramente asignadas para ser desempeñadas por el titular acorde con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico específico.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 22 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Por otra parte del análisis al artículo 125 de la Constitución Política, emana también que el empleo público debe contener y describir los requisitos mínimos que cumplirá la persona con quien vaya a proveerse el cargo, es decir estableciendo las condiciones fenotípicas (características físicas, comportamentales e intelectuales observables) que debe reunir el candidato para su escogencia tales como: estatura, estado anímico-actitud, masa corporal-aptitud, experiencia, educación, formación continuada, habilidades especiales y naturalmente las competencias exigidas por el cargo; la Corte Constitucional en sentencia C-588/09 Magistrado Ponente Dr. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO *“SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA - Mérito como elemento esencial / Concurso como mecanismo para establecer el mérito/Concurso como regla para regular ingreso y ascenso / Ingreso automático quebranta el derecho a la igualdad”*

De esta manera lo pretendido por la ley con la fijación de requisitos para los empleos públicos es garantizar el cumplimiento de las funciones públicas y la consecución de los fines esenciales del Estado que están regulados en diversas normas sustantivas, verbigracia la Ley No. 872 de 2003 *“Por la cual se crea el Sistema de Gestión de la Calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicio”*, cargos que se han venido clarificando a lo largo del desarrollo constitucional y jurisprudencial como se puede apreciar en sentencia C-826/13 MP. LUIS ERNESTO VARGAS SILVA *“ADMINISTRACION PUBLICA-Principio de eficacia/ADMINISTRACION PUBLICA-Principio de eficiencia. (...) eficacia constituye una cualidad de la acción administrativa en la que se expresa la vigencia del estado social en el ámbito jurídico-administrativo. Así mismo añade que, en definitiva, la eficacia es la traducción de los deberes constitucionales positivos en que se concreta el valor superior de la igualdad derivado directamente de la nota o atributo de socialidad del Estado. La eficiencia se trata de la máxima racionalidad de la relación costos-beneficios, de manera que la administración pública tiene el deber de maximizar el rendimiento o los resultados, con costos menores, por cuanto los recursos financieros de Hacienda,*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 23 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

que tienden a limitados, deben ser bien planificados por el Estado para que tengan como fin satisfacer las necesidades prioritarias de la comunidad sin el despilfarro del gasto público”.

Así, en desarrollo del mandato constitucional y jurisprudencial señalado en los artículos 123, 124 y 125 de la Constitución Nacional, el legislador expidió inicialmente la Ley No. 27 de 1992, a través de la cual se reguló lo atinente a la conformación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y se reglamentó el sistema de carrera para los servidores públicos de las entidades tanto del nivel nacional como territorial. En referencia a la decisión jurisprudencial está la sentencia C-534/16 M.P. Dra. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA. Decreto Ley 407 de 1994, “*Por el cual se establece el régimen de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (...) el principio de la carrera administrativa cumple el doble objetivo de (i) servir de estándar y método preferente para el ingreso al servicio público, y (ii) conformar una fórmula interpretativa de las reglas que versen sobre el acceso a los cargos del Estado, las cuales deberán comprenderse de manera tal que cumplan con los requisitos y las finalidades de la carrera administrativa, en especial el acceso basado en el mérito de los aspirantes*”.

El tema central, está mejorado en la ley No. 27 de 1992 (*Por la cual se desarrolla el artículo 125 de la Constitución Política, se expiden normas sobre administración de personal al servicio del Estado*), con base en algunos referentes internacionales, se clasificaron los empleos públicos y se asignó a las entidades públicas la competencia de implementar los procesos de selección al igual que se estableció el derecho a la reincorporación e indemnización dependiendo de los grados de incapacidad del servidor público. A este tenor, se establecieron garantías para los limitados físicos y para la maternidad y se consagró un sistema de ingreso extraordinario para los empleados del nivel territorial. En consecuencia la jurisprudencia ha venido clarificando aspectos jurídicos verbi gracia la sentencia C-588 de 2009 donde señaló: “*en efecto, según la jurisprudencia constitucional, todos los empleos de carrera administrativa se encuentran sometidos al principio del mérito y en ese sentido,*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 24 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

aún los específicos de creación legal carecen de identidad propia, es decir, no son autónomos e independientes, puesto que, en realidad, constituyen “una derivación del régimen general de carrera, en cuanto que, debiendo seguir sus principios y postulados básicos, sólo se apartan de éste en aquellos aspectos que pugnan o chocan con la especialidad funcional reconocida a ciertas entidades, justificándose, en estos casos, la expedición de una regulación complementaria más flexible”, pero “manteniendo en todo caso los presupuestos esenciales de la carrera general fijados en la Constitución y desarrollados en la ley general que regula la materia.”

De esta manera, en los procesos de selección de personal del sector público se da aplicación a las reglas y normas técnicas de competencia laboral, análisis de puestos de trabajo, análisis funcionales la práctica de pruebas físicas o psicológicas a los aspirantes cuando la norma y el cargo lo exijan al igual que la realización de los exámenes pre-ocupacionales, ocupacionales y post ocupacionales que se encuentran señalados en los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente el Convenio No 155 de 1981 (*tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo*), sobre seguridad y salud de los trabajadores y la recomendación No. 164 de 1981; además del Protocolo de 2002 relativo al Convenio No. 155 estipuló: *“las obligaciones asumidas con arreglo a los convenios que hayan ratificado, los Estados Miembros deberían remitirse a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo”*

Posteriormente, el legislativo (Congreso de la República) expidió la Ley No. 443 de 1998, derogando la ley No. 27 de 1992 y que se convertiría en el nuevo estatuto de carrera administrativa. Esta ley introdujo reformas a la Comisión Nacional del Servicio Civil creando comisiones departamentales y distritales. Asignó competencias sancionatorias y se prohibió las inscripciones

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 25 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

extraordinarias en el escalafón de carrera. Se precisó también la clasificación de los empleos de libre nombramiento y remoción; se dispuso la unificación de la nomenclatura para los empleos de los diferentes niveles territoriales; se estableció que las modificaciones a las plantas de personal debería estar respaldado por un estudio técnico y por razones del servicio y se hizo precisiones sobre el derecho preferente para la reincorporación por supresión de un empleo de carrera el que podría hacerse efectivo en cualquier entidad y no sólo en la que se laboraba. Sentencia C-746/99 M.P. Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA *“...si la carrera administrativa es la regla general para los servidores públicos, la competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil, sobre las distintas carreras, es también la regla general, y que sólo en virtud de la exclusión que sobre alguna carrera haga la propia Constitución, la Comisión carecerá de competencia.”*

En conclusión, de acuerdo con la jurisprudencia (Corte Constitucional C-588-2009), en el Estado social de derecho, la carrera administrativa constituye un principio constitucional y como tal, una norma jurídica superior de aplicación inmediata que contiene una base axiológica-jurídica de interpretación cuyo desconocimiento vulnera la totalidad del ordenamiento constitucional. *(La tendencia de permanecer con un contenido inalterado y en forma completa no se opone a la necesidad del cambio requerido por la variación histórica de las circunstancias ni a la consecuente actualización de los contenidos superiores del ordenamiento, que bien puede hallar su cauce en una interpretación dinámica o evolutiva de la Constitución escrita).*

De esta forma el régimen de carrera administrativa, tal como lo concibió el Constituyente de 1991 impulsa entonces la realización plena y eficaz de principios como el de igualdad y el de imparcialidad pues se sustenta en la promoción de un sistema de competencia a partir de los méritos, capacitación y específicas calidades de las personas que aspiran a vincularse a la administración pública sólo cumpliendo esos objetivos que se traducen en captar a los mejores y más capaces para el servicio del Estado; sentencia C-535/16 M.P. Dra. MARÍA VICTORIA CALLE

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 26 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

CORREA. *“El ingreso a cargos públicos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.”*

Así, el estado está en capacidad de garantizar la defensa del interés general pues descarta de manera definitiva la inclusión de otros factores de valoración que riñen con la esencia del Estado social de derecho tales como el clientelismo, el favoritismo y el nepotismo, entre otros y en cambio fomenta la eficacia y eficiencia de la gestión pública; *sentencia C-811/14 M.P. Dr. MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO. CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA PENITENCIARIA Y CARCELARIA NACIONAL-Etapas de selección. Esta selección comprende las siguientes etapas: convocatoria, reclutamiento, aplicación de pruebas o instrumentos de selección, conformación de lista de elegibles y período de prueba. Para ser admitido al curso el aspirante debe demostrar que cumple con los requisitos exigidos para el desempeño del empleo que es objeto de la convocatoria. Entre las diversas clases de cursos, los aspirantes a ingresar a cargos en el ramo penitenciario y carcelario deben tomar y aprobar el de formación, que se imparte en la Escuela Penitenciaria Nacional, en su sede central o en sus regionales.*

5.2 NORMATIVIDAD QUE APOYA LA SELECCIÓN POR COMPETENCIAS DEL PERSONAL DENTRO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN EL ESTADO COLOMBIANO

Las competencias laborales como modelo para desarrollar la gestión del talento humano se definen como el conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas relevantes y pertinentes a los empleos y que deben ostentar los servidores públicos que las desempeñen. Por su parte los modelos por competencias buscan alcanzar los objetivos institucionales de las entidades públicas, mejorando el desarrollo personal y la construcción social, económica, política y cultural,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 27 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

promovida por el Estado en el preámbulo de la Constitución Política “(...) *y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana*” permitiendo así que las entidades públicas sean competitivas y que sus funcionarios lleven a cabo su gestión con calidad.

A partir de la ley No. 909 del 23 de septiembre 2004 *(Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones)* con las modificaciones pertinentes como las desarrolladas en el acuerdo No 169 del 01 de marzo de 2012. Por el cual se adiciona el artículo 30 y se modifican los literales a y b del artículo 31 inciso cuarto de párrafo segundo artículo 33 del acuerdo No 168 de 2012 de la CNSC, por medio de la cual se convocó a proceso de selección para proveer por concurso - curso el empleo de Dragoneante del INPEC, convocatoria No. 132 de 2012 de CNSC, se establecieron las normas que regulan el empleo público en Colombia, al igual que la carrera administrativa y la gerencia pública, de tal forma que dentro de esta se determinan los principios de la función pública que son:

- La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.
- El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la ley.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 28 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- La ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio de lo que derivan varios criterios básicos:

- La profesionalización de los potenciales humanos al servicio de la administración pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos.

La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad; flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad.

La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión y la capacitación para aumentar los niveles de eficacia.

En la articulación con los diferentes sistemas de definición de competencias y dentro de la legislación interna que desarrolla la función pública y la carrera administrativa, la siguiente matriz presenta la normatividad jurídica que desarrolla el tema de competencias de la siguiente forma: Anexo 1. Normatividad Jurídica para el desarrollo de competencias y el desarrollo jurisprudencial que trae la sentencia C-1175/05 *“DELEGACION DE FUNCIONES ADMINISTRATIVAS- Procedencia/COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-Posibilidad de delegar el conocimiento y decisión de reclamaciones en procesos de selección de personal o ascenso/COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL- Entidades a las que puede delegar el conocimiento y decisión de reclamaciones en procesos de selección.*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 29 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

La delegación para el cumplimiento de funciones administrativas se encuentra prevista como mecanismo específicamente autorizado por la Constitución en el artículo 209, inciso primero, razón ésta por la cual se ajusta a la Carta el artículo 2º del Decreto ley No. 760 de 2005 que aquí se analiza. La delegación para el conocimiento y decisión de las reclamaciones específicas e individuales que se presenten en desarrollo de los procesos de selección de personal que mediante concurso aspire a vincularse a cargos en la administración pública o a ascender dentro de ella, deberá expresarse de manera concreta en el acto de delegación, a fin de evitar equívocos posteriores, sin perjuicio de la posibilidad de reasumir la función delegada por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

RECLAMACIONES POR IRREGULARIDADES EN EL PROCESO DE SELECCION-Imposibilidad de delegar el conocimiento y decisión/RECLAMACIONES POR IRREGULARIDADES EN EL PROCESO DE SELECCION-Comisión Nacional del Servicio Civil como la única competente para conocer y decidir. Cuando la reclamación o queja adquiere una entidad superior, por contener denuncias de irregularidades, en las que se ponen en entredicho no situaciones individuales o particulares, sino el proceso en sí mismo, el conocimiento y la decisión correspondiente no sólo no pueden ser delegados, sino que únicamente la Comisión Nacional del Servicio Civil es la competente para conocer y decidir al respecto, adoptando las medidas pertinentes que la situación amerite, como suspender el proceso, iniciar investigaciones, denunciar ante las autoridades penales o de control los hechos correspondientes, etc.”

5.3 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO, INPEC

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 30 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

De acuerdo con lo reseñado en la página Institucional del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, lo obrante en la doctrina pertinente, se describe:

“El Republicanismo impulsado por Carlos E. Restrepo durante su mandato (1910-1914) fue el resultado de la lucha iniciada por conservadores históricos y liberales moderados durante los gobiernos de la Regeneración. Posteriormente, los efectos de la guerra de los Mil Días, la separación de Panamá y el régimen de Reyes, facilitaron la unión de las agrupaciones políticas en un solo movimiento nacional. Carlos E. Restrepo, líder de la Unión Republicana, intentó introducir las ideas republicanas para formar un Estado moderno, pero su intento fracasó. Este proyecto moderno no pudo superar los obstáculos que le planteaba una sociedad con bases políticas, económicas, sociales y culturales tradicionales profundamente arraigadas.” Tomado de: BRUGMAN Catalina. El fracaso del Republicanismo en Colombia. 1910.1914. En: Historia Crítica número 21. Enero – junio 2001.

Durante la administración del presidente Carlos Eugenio Restrepo (BRUGMAN, , 2001) y mediante la ley No. 35 de 1914 y su Decreto Orgánico No 1557 se crea la Dirección General de Prisiones; reglamentándose como entidad adscrita al entonces Ministerio de Gobierno, en un intento del gobierno crear una institución que administrara las prisiones, mediante un criterio objetivo alejado de las pugnas partidistas entre liberales y conservadores, que utilizaron la prisión como medio de anulación política de los adversarios. Igualmente, esta reforma fue coincidente con la reforma constitucional de 1910, la cual abolió definitivamente la pena de muerte en Colombia.

Posteriormente, el Decreto No. 1422 de 1918 delegó en los Gobernadores de Departamentos, funciones que eran propias de la Dirección General de Prisiones. Después, la Ley No. 30 de 1933 sustituyó la Sección de Prisiones del Ministerio de Gobierno, por el Departamento de Prisiones conformado hasta el año 1940 por tres secciones: directiva, de personal y administrativa.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 31 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Durante el gobierno del presidente Alfonso López Pumarejo, a través del Decreto ley No. 1405 de 1934, se creó el primer “Estatuto de Régimen Penitenciario y Carcelario” del país. Dicho Decreto-ley fue expedido por el Gobierno en ejercicio de las facultades extraordinarias que le confirió la Ley No. 20 de 1933 y obedeciendo a las tendencias de la década de los años treinta, caracterizadas especialmente por las ideas progresistas del partido liberal y por medio de lo que se denominó “la revolución en marcha”.

Esta ley revistió al presidente de la República de facultades extraordinarias para modificar el régimen penitenciario que existía en ese momento. Para esto, se creó una “comisión de asuntos penales y penitenciarios”, compuesta de cuatro miembros designados así: uno por la Cámara de Representantes, uno por el Senado y dos por el Gobierno. Esta comisión se conformó durante dos años y también tuvo un papel muy importante en la historia jurídica del país, ya que se le encargó la elaboración del código penal y del código de procedimiento criminal, además que actuaría como junta asesora del Gobierno sobre reformas en el sistema penitenciario.

Mediante el decreto No. 1405 de 1934 se adecuó la legislación penitenciaria nacional a las formulaciones derivadas de la ideología liberal intervencionista del estado, que hizo del discurso “re-socializante”, fundamentado en el trabajo como una forma legítima de llevar a cabo políticas de tratamiento carcelario sobre la población condenada. De esta manera el artículo No. 29 del decreto No. 1405 de 1934 disponía que el personal del cuerpo carcelario se dividiera en directivo, de administración, agregado y de custodia. Luego a través del Decreto No. 966 de 1937 se adicionaron el personal científico, pedagógico, industrial y el de protección. Además, el decreto No. 1405 estableció que el Ministerio de Gobierno, señalaría el personal de empleados que harían parte del personal carcelario, de acuerdo con las normas prescritas en dicha reglamentación y con las apropiaciones presupuestales previstas para esos servicios.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 32 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Posteriormente en el año de 1.940, pasados solo dos años de la expedición del código de procedimiento penal de 1.938 y casi cuatro del código penal de 1.936, la dirección general de prisiones, se transforma y se convierte en un departamento del Ministerio de Justicia, asumiendo la denominación de "división general de establecimientos de detención, penas y medidas de seguridad" conformada por las secciones de: dirección, secretaría, oficina jurídica, control, técnica, planificación arquitectónica carcelaria y una oficina de patronato. La administración del personal de la división se reglamentó por medio de la resolución No. 1072 de 1.956.

En el año de 1.964, de los 290 artículos que componían el decreto No. 1405, 237 fueron insertados luego, casi en forma literal en el decreto No. 1817 de 1964, que se constituyó en el código penitenciario Colombiano hasta el año 1.993, cuando es sustituido por la ley No. 65 de 1993, en el año 1.992 y mediante decreto No. 2160 se fusiona la dirección general de prisiones con el fondo rotatorio del Ministerio de Justicia y la imprenta nacional y se crea el INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO, INPEC.

La ley No. 65 de 1.993, que establece la naturaleza jurídica y funciones del instituto, deroga las normativas vigentes desde 1.914 y establece las condiciones de incorporación y admisión de los servidores públicos al servicio del INPEC, siendo este y específicamente su escuela de formación las únicas organizaciones en las cuales se forma y entrena personal autorizado por el Estado en la labor de custodia y vigilancia de las prisiones. Así mismo la ley No. 65 de 1.993 permitió la incorporación al instituto de los guardias carcelarios municipales, departamentales y nacionales que estaban bajo la supervisión directa de las diferentes autoridades locales y zonales. Igualmente, esta ley establece las funciones del servidor penitenciario del cuerpo de custodia y vigilancia como medio fundamental en el proceso de resocialización de las que han sido condenadas. Así mismo como elemento fundamental de la custodia y vigilancia de los sindicatos. De la misma forma establece las

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 33 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

funciones y deberes esenciales, las prohibiciones y otros elementos normativos que han de cumplir los funcionarios adscritos al INPEC (Ley No. 65 de 1993).

Fue entonces por medio de la ley No. 65 de 1993, que expide el código penitenciario y carcelario, que se logró la armonización con las nuevas instituciones del Estado creadas por la Constitución Política de 1.991, incorporando el principio de dignidad humana en la ejecución de las sanciones penales y de acuerdo con los principios rectores de la Constitución Política y los tratados Internacionales de protección de Derechos Humanos. También con la creación del Instituto, incorpora el principio de la gestión pública administrativa a través del modelo de carrera administrativa y la función pública como mecanismos constitucionales y legales que regulan la incorporación de los servidores públicos del Instituto. Como una de las principales funciones del Instituto, la que para nuestro trabajo se presenta como la más importante, está la “de Formar, capacitar e instruir al personal administrativo y de custodia” (Artículo 38º ss. de la ley No. 65 de 1.993).

5.4 RÉGIMEN LEGAL DE COMPETENCIAS APLICABLE AL PERSONAL DEL INPEC

A partir de la ley No. 65 de 1.993 y dentro del decreto Ley No. 407 de 1.994 se establece el régimen del personal del instituto donde se determina que el servidor penitenciario del INPEC es empleado público con régimen especial y que “debe comprobar que se poseen las calidades exigidas para su desempeño y la capacidad física para el mismo, así mismo, superar los exámenes médicos y la aptitud psicofísica en la caja nacional de previsión social o su equivalente”.

Ibídem el mencionado decreto, se establecen los deberes, prohibiciones y derechos del empleado público (capítulo III) y las incompatibilidades e inhibiciones, dentro de las cuales se

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 34 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

instituye las limitaciones legales y las que nos interesan en este estudio especialmente las de tipo médico o mental.

Ídem se hace referencia a las situaciones por las que el servidor público puede ser retirado del servicio y en este aspecto llama la atención la puntualización sobre la situación de incapacidad profesional en las que se refiere específicamente a las condiciones en las que se está desempeñando el empleado y el rendimiento demostrado.

Dentro de este decreto Ley el Título III capítulo III, se establece el modelo básico sobre el que se ha de montar el proceso de selección para los empleados del INPEC. El artículo 92 es específico en la necesidad de aplicar pruebas, las que “tienen como finalidad evaluar la capacidad, idoneidad, potencialidades del aspirante y establecer una clasificación de los mismos respecto de las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo” Así lo ha señalado la jurisprudencia Constitucional en sentencia C-108/95 Magistrado Ponente Dr. VLADIMIRO NARANJO MESA: *EMPLEADOS DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO-Reserva de pruebas en proceso de selección. El artículo dispone que las pruebas que se aportan durante el proceso de selección son reservadas y sólo pueden ser conocidas por los empleados responsables del proceso. Cosa distinta es que los resultados pueden ser conocidos por todos los aspirantes. Como no se trata de un proceso disciplinario, sino de un proceso de selección, no encuentra la Corte inexecutable alguna en la norma; se trata de una medida universalmente aceptada en los procesos de selección, y la reserva es apenas un mínimo razonable de autonomía necesaria para la independencia de los seleccionadores y una protección, también, a la intimidad de los aspirantes.*

Lo anterior da cuenta del interés legal por la idoneidad del funcionario del INPEC y de la necesidad de establecer procesos de selección consecuentes con las necesidades y exigencias del

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 35 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

medio en el que se han de desempeñar los servidores públicos. Aunque la ley No. 65 de 1.993 y el decreto Ley No. 407 de 1.994, han sufrido alteraciones y modificaciones en diferentes aspectos, estos conservan en esencia las disposiciones que van orientadas hacia la consecución de servidores penitenciarios que cumplan con los más altos criterios personales y profesionales en el desarrollo de las funciones y responsabilidades de los diferentes cargos dentro del cuerpo de custodia y vigilancia.

Para tal efecto el INPEC estableció en el 2.006 la resolución No. 6334 y con el acuerdo No 168 del 21 de febrero de 2012 La Comisión Nacional del Servicio Civil convoca el proceso de selección para proveer por concurso-curso abierto de méritos el empleo de Dragoneante, código 4114, grado 11 en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, presentado el manual de funciones y de las competencias laborales de los empleados que se encuentran dentro del Instituto especialmente de aquellos que se desempeñan en el Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional para cada cargo se establecen:

- La identificación del cargo, en el que se determina su categoría, número de cargos dentro de la entidad la subordinación del mismo.
- El propósito general del cargo.
- La descripción de las funciones.
- Los criterios de desempeño, es decir las contribuciones individuales que desde el cargo se deben realizar.
- Los conocimientos básicos del sistema carcelario, penal y criminalística.
- Los requisitos para desempeñar sus funciones, detallados en cuanto a estudios, experiencia y requisitos legales, disciplinarios y personales. Las anteriores especificaciones son tomadas en cuenta tanto para la admisión de los nuevos empleados como para el ascenso de los mismos dentro de la carrera penitenciaria.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 36 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Anexo 2: Marco normativo que regula el proceso de incorporación a la carrera administrativa en Colombia y específicamente en el INPEC.

Así, pues, el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, cuenta con un sistema técnico y específico de administración del personal vinculado a esa Institución, con excepción de los cargos que la ley prevé como de libre nombramiento y remoción.

Anexo 3. Normatividad referida a la incorporación del personal del Instituto

De esta forma el INPEC como ente perteneciente al sistema específico de carrera administrativa dada la “singularidad y especialidad de las funciones que cumplen” (ley No. 909 de 2.004 Artículo 4º Numeral 1) contiene regulaciones específicas en cuanto al ingreso, capacitación, ascenso y retiro del personal.

Esta institución es la encargada de realizar los procedimientos de reclutamiento y selección del personal para las entidades nacionales será la Comisión Nacional del Servicio Civil. De tal forma que en 2.005 a partir de los decretos No. 770 y 785 se establecen las funciones y requisitos generales de los diferentes empleados públicos, categorizándolos de acuerdo con sus funciones generales:

- **Nivel directivo:** comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 37 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- **Nivel asesor:** agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

- **Nivel profesional:** agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

- **Nivel técnico:** comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

- **Nivel asistencial:** comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Dentro de la doctrina establecida en la ley No. 909 de 2.004, y dentro de las exigencias de los decretos No. 770, 785 y que tuvo modificación con el acuerdo No 169 del 01 de marzo de 2.012, se establecen una serie de requisitos generales que deben cumplir los servidores públicos y que son denominadas competencias.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 38 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Para reglamentar estos requisitos, el Departamento Administrativo de la Función Pública define cuales son y cuales se esperan, dependiendo del nivel jerárquico del empleado público, por medio del decreto No. 2539 de 2.005 y acuerdo No 06, junio 2.012 por medio del cual se modificó la convocatoria No. 130 de 2011 adoptando mediante acuerdo No. 160 del 3 de agosto de 2011, para proveer por concurso abierto de méritos de empleos pertenecientes al sistema específico de carrera de la unidad administrativa especial de gestión pensional y contribuciones parafiscales, de la protección social UGPP – y se copila en un único acto administrativo su reglamentación.

Dentro de éste, se establecen las competencias que deben encontrarse dentro del perfil del empleado público, las cuales están determinadas por tres componentes:

- Requisitos de acuerdo con los decretos No. 770 y 785 de 2.005.
- Competencias funcionales, es decir las capacidades demostradas del empleado basadas en los conocimientos, la experiencia y los indicadores de eficiencia.
- Competencias comportamentales, las cuales están determinadas por los resultados de su gestión sobre los demás, así como de características personales que impliquen motivación e iniciativa.

Al mismo tiempo, estas normas establecen una serie de competencias laborales que deben presentar los diferentes empleados de acuerdo con el nivel de responsabilidad establecido para su cargo de acuerdo con la categorización determinada en los decretos No. 770 y 785, las cuales son:

Generales:

- Orientación a resultados.
- Orientación al ciudadano y al usuario.
- Transparencia. Compromiso con la organización.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 39 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Nivel directivo:

- Liderazgo.
- Planeación.
- Toma de decisiones.
- Dirección y desarrollo de personal.
- Conocimiento del entorno.

Nivel Asesor:

- Experticia profesional.
- Conocimiento del entorno.
- Construcción de relaciones.
- Iniciativa.

Nivel Profesional:

- Aprendizaje continuo.
- Experticia profesional.
- Trabajo en equipo y colaboración.
- Creatividad e innovación.
- Cuando el empleado en nivel profesional maneje personal se agregan las siguientes:
- Liderazgo de grupos de trabajo.
- Toma de decisiones.

Nivel Técnico:

- Experticia técnica.
- Trabajo en equipo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 40 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- Creatividad e innovación.
- Nivel Asistencial:
- Manejo de la información.
- Adaptación al cambio.
- Disciplina.
- Relaciones interpersonales.
- Colaboración.

Como se puede observar estas disposiciones buscan obtener un modelo de servidor público que logre alcanzar metas concretas y oriente su esfuerzo en la consecución de mayores niveles de efectividad y calidad en su trabajo.

De esta forma y como se anotó anteriormente, la particularidad de las funciones de los servidores públicos del INPEC exigen además de las competencias generales una serie de características psicofisiológicas que favorezcan el desempeño dentro de su trabajo diario para tal fin el INPEC estableció dos resoluciones internas: la No. 9260 y la 9259 de diario oficial 2.009 en las que se determina por una parte los exámenes necesarios para los candidatos a ingresar al cuerpo de custodia y vigilancia al igual los que desean ascender dentro del mismo, por otra parte determinar los estados de salud que le impedirían el ingreso o su ascenso. Dentro de las disposiciones de estas resoluciones se establecen los criterios médicos, físicos y psicológicos por los que se considera no apto a un candidato para desarrollar la carrera dentro de la entidad, así como de las enfermedades, padecimientos y condiciones generales por las que se considera rechazar a un candidato.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 41 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5.5 NATURALEZA JURÍDICA DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC Y NORMAS APLICABLES A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y ASCENSOS DENTRO DE LA ENTIDAD

La naturaleza jurídica del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, es la de ser un establecimiento público, de orden nacional, adscrito al Ministerio de Justicia y del Derecho, con personería jurídica y patrimonio independiente y regido bajo los parámetros de la descentralización administrativa específicamente con desconcentración de funciones.

“Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, cabe recordar que la naturaleza jurídica de dicho instituto hace relación a una entidad descentralizada por servicios del orden nacional, de acuerdo con lo establecido en el artículo No.15 de la Ley No. 65 de 1.993 que establece: “Sistema Nacional Penitenciario y Carcelario. El Sistema Nacional Penitenciario y Carcelario está integrado por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, como establecimiento público adscrito al Ministerio de Justicia y del Derecho con personería jurídica, patrimonio independiente y autonomía administrativa...”.

En este orden de ideas, encuentra la Sala que, la entidad demandada pertenece al orden nacional, pero cuenta con personería jurídica, patrimonio propio y es responsable de prestar el servicio de ejecución de las sentencias penales, la detención preventiva, la aplicación de las medidas de seguridad y la reglamentación y control de las penas accesorias, fijadas en el Código Penal, por lo que se le reconoce, como una institución vinculada al orden central, pero descentralizada por servicios. Corte Constitucional Colombiana. (VARGAS, 2.007).

Estas características jurídicas de la entidad, hacen que el Instituto se ajuste a lo preceptuado en el artículo No. 1 del Código Contencioso Administrativo (hoy Ley No. 1437 de 2.011 CPACA), que señala cuales son las “autoridades” públicas, a las cuales se les aplican las normas

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 42 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

relativas a las “actuaciones administrativas”, que tienen por objeto el cumplimiento de los objetivos y funciones del Estado en cuanto a la adecuada prestación de los servicios públicos a su cargo³, a través de las entidades públicas, además de buscar la efectividad de los derechos e intereses de los administrados reconocidos por la ley y que dicho código regula: *“Las normas de esta parte primera del código se aplicarán a los órganos, corporaciones y dependencias de las ramas del Poder Público en todos los órdenes, a las entidades descentralizadas, a la Procuraduría General de la Nación y Ministerio Público, a la Contraloría General de la República y contralorías regionales, a la Corte Electoral y a la Registraduría Nacional del Estado Civil, así como a las entidades privadas, cuando unos y otras cumplan funciones administrativas. Para los efectos de este Código, a todos ellos se les dará el nombre genérico de "autoridades". Los procedimientos administrativos”.*

Es así como las actuaciones administrativas son procedimientos previos requeridos para que la administración pueda adoptar decisiones jurídicas vinculantes (Sentencia C-640/02. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO-Modo de producción de actos administrativos/PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO-Objetivo principal. A partir de una noción de “procedimiento” que sobrepasa el ámbito de lo estrictamente judicial, el procedimiento administrativo ha sido entendido por la doctrina contemporánea como el modo de producción de los actos administrativos. Su objeto principal es la satisfacción del interés general mediante la adopción de decisiones por parte de quienes ejercen funciones administrativas. La Constitución Política reconoce la existencia de este tipo de procesos en el mundo jurídico, cuando en el artículo 29 prescribe su sujeción a las garantías que conforman la noción de debido proceso).

³ Constitución Política, artículo No. 123. “son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.”

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 43 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5.6 ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA

El artículo 1º de la Ley 1437 de 2.011, contempla: finalidad *“proteger y garantizar los derechos y libertades de las personas, la primacía de los intereses generales, la sujeción de las autoridades a la Constitución y demás preceptos del ordenamiento jurídico, el cumplimiento de los fines estatales, el funcionamiento eficiente y democrático de la administración, y la observancia de los deberes del Estado y de los particulares”*. Ibidem el artículo 2o. trae el ámbito de aplicación: *“(…) se aplican a todos los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, a los órganos autónomos e independientes del Estado y a los particulares, cuando cumplan funciones administrativas. A todos ellos se les dará el nombre de autoridades.*

Las disposiciones de esta Parte Primera no se aplicarán en los procedimientos militares o de policía que por su naturaleza requieran decisiones de aplicación inmediata, para evitar o remediar perturbaciones de orden público en los aspectos de defensa nacional, seguridad, tranquilidad, salubridad, y circulación de personas y cosas. Tampoco se aplicarán para ejercer la facultad de libre nombramiento y remoción. Las autoridades sujetarán sus actuaciones a los procedimientos que se establecen en este Código, sin perjuicio de los procedimientos regulados en leyes especiales. En lo no previsto en los mismos se aplicarán las disposiciones de este Código”.

Las actuaciones administrativas son procedimientos que deben atender a los principios de la función pública y para el caso de la vinculación de servidores públicos, estas deben atender a los principios de la carrera administrativa del Estado ya mencionados dentro del presente documento. Por otra parte, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso administrativo señala los principios generales a los que se debe ceñir la actuación administrativa. En forma puntual son:

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 44 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

debido proceso⁴, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad, entre otros que trae contemplados en el artículo 3 de la referida Ley No. 1437 de 2.011.

“PRINCIPIOS. Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la parte primera de este código y en las leyes especiales”. Esto con el fin de asegurar la garantía constitucional del debido proceso y del ejercicio de la función pública que debe acompañar a todas las actividades del Estado.

Ahora bien, con respecto a lo anterior, el artículo 29 de la Constitución Política: *“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho. Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso”*.

⁴ Sentencia C-610/12. DERECHO FUNDAMENTAL AL DEBIDO PROCESO-Elementos/DERECHO FUNDAMENTAL AL DEBIDO PROCESO-Diferencias que existen entre uno y otro procedimiento, derivadas de las distintas finalidades que persiguen. Si bien la jurisprudencia constitucional ha establecido que las garantías mínimas propias del derecho fundamental al debido proceso son aplicables al procedimiento administrativo, y deben ser aseguradas durante su desarrollo a fin de garantizar el equilibrio entre los sujetos que resultan involucrados en una decisión administrativa, también ha advertido sobre las importantes diferencias que existen entre uno y otro procedimiento, derivadas de las distintas finalidades que persiguen. En este sentido ha indicado que “Mientras el primero busca la resolución de conflictos de orden jurídico, o la defensa de la supremacía constitucional o del principio de legalidad, el segundo tiene por objeto el cumplimiento de la función administrativa en beneficio del interés general.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 45 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Establece la garantía del debido proceso, que consiste básicamente en que las actuaciones de las entidades públicas deben ajustarse a unas reglas de juego claras y fijas, que no pueden ser desconocidas en ningún momento. Esta garantía constitucional, se aplica tanto a las actuaciones administrativas como a las actuaciones judiciales, debiendo entonces estar ajustadas, tanto unas como otras, a los postulados de las formas propias de cada juicio en cuanto al procedimiento aplicable que no es más que el agotamiento estricto de los pasos o etapas reglamentadas que establece la ley dentro del respectivo procedimiento y del derecho a la defensa, además de los postulados de la buena fe, que consiste en que todas las actuaciones de los particulares y de los funcionarios públicos se ajustan a una presunción de buena fe.

Por lo general las actuaciones administrativas se documentan a través de la formación de expedientes, al cual se le anexan documentos y pruebas que sirven de sustento para tomar decisiones posteriores. Todo lo anterior nos conduce directamente al tema que es objeto del presente estudio y es el de la carrera penitenciaria, la cual es administrada por Instituto Nacional Penitenciario y carcelario INPEC.

En efecto, al procedimiento de selección y vinculación de los servidores públicos del INPEC, se aplican los principios y lineamientos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA Ley No. 1437 de 2.011) en cuanto a las actuaciones administrativas que adelantan las autoridades públicas y que en el caso concreto de la carrera penitenciaria culmina con un acto administrativo denominado resolución de nombramiento, que no es más que una declaración de voluntad de la administración pública del Estado, tendiente a crear, extinguir, o modificar relaciones o situaciones jurídicas y que pueden ser de carácter general, o particular. *“...son las manifestaciones de voluntad de la administración tendientes a modificar el ordenamiento jurídico, es decir, a producir efectos jurídicos.*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 46 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Por ejemplo, un decreto del presidente de la República, una resolución de un ministro, una ordenanza departamental, un acuerdo municipal. Por otra parte, hay actos administrativos que no son manifestaciones de voluntad de la administración formal sino de otra rama del poder. Es decir, que a veces las autoridades legislativas y jurisdiccionales también pueden dictar actos administrativos, lo mismo que los demás organismos públicos que no hacen parte propiamente de las ramas tradicionales del poder, como es el caso de la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República, las Contralorías Regionales, el Consejo Nacional Electoral y la Registraduría Nacional”

5.7 ACTO ADMINISTRATIVO

La ley No. 1437 de 2.011 en el artículo 88 está referida a la “presunción de legalidad del acto administrativo. Los actos administrativos se presumen legales mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. Cuando fueren suspendidos, no podrán ejecutarse hasta tanto se resuelva definitivamente sobre su legalidad o se levante dicha medida cautelar”. El acto administrativo a cualquier manifestación de voluntad para producir efectos jurídicos, que se dicte en ejercicio de la función administrativa, por cualquier órgano del Estado e incluso por los particulares. *Radicación número: 05001-23-31-000-1995-00424-01(16503) Consejera ponente: RUTH STELLA CORREA PALACIO. ACTO ADMINISTRATIVO - Presunción de legalidad.*

El resultado del agotamiento de los procedimientos establecidos en las actuaciones administrativas es el proferimiento de un acto administrativo definitivo, que, para el caso de la carrera penitenciaria, es una resolución de nombramiento, la cual, se reitera, se adopta una vez se han superado todos los pasos (procedimiento) descritos en la actuación administrativa que rige la

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 47 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

vinculación de los funcionarios públicos que harán parte del régimen de carrera penitenciaria del INPEC.

De esta forma, la actuación administrativa de selección del personal del cuerpo de custodia y vigilancia en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario se compone de las etapas de convocatoria, reclutamiento, aplicación de pruebas o instrumentos de selección conformación de lista de elegibles y el período de prueba. Para llevar a cabo cada una de estas etapas es posible que haya que recurrir a algunos actos administrativos llamados de trámite, como en el caso del acto administrativo que invita a la convocatoria para los cursos de formación del personal del cuerpo de custodia y vigilancia.

La condición de empleado público del INPEC se adquiere una vez que el candidato ha cumplido con todos los requisitos exigidos por la entidad en las diferentes etapas establecidas en la actuación administrativa de selección para ocupar el cargo y además ha aprobado satisfactoriamente las pruebas de admisión al curso y ha recibido una calificación satisfactoria después de superado el periodo de prueba. *Sentencia C-048/97. ESTABILIDAD EN CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA-Excepciones/CARRERA ADMINISTRATIVA-Excepciones a la inamovilidad. La estabilidad relativa de los empleados de carrera no puede oponerse a la posibilidad de consagrar causales de separación en aquellos casos previstos en la ley, que constituyan razón suficiente que justifique la adopción de la medida.*

La Constitución establece por ello, las excepciones al régimen de carrera administrativa y a la estabilidad en sus cargos, al señalar que “el retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley”. Cuando dadas las funciones inherentes a determinados cargos y teniendo en cuenta el grado de confianza de los mismos, diferentes a los que ordinariamente corresponden a

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 48 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

cualquier servidor público resulta claramente razonable la posibilidad de establecer excepciones a la inamovilidad de algunos empleados de carrera administrativa, en determinadas dependencias de la administración pública, a fin de asegurar el cumplimiento de la función administrativa.

5.7.1 Requisitos de los actos administrativos

Los requisitos que debe contener cualquier acto administrativo ya sea definitivo o de trámite para predicar su validez y su eficacia dentro de un ordenamiento jurídico son básicamente los siguientes: un órgano competente que en este caso es la entidad pública representada en el Instituto Nacional Penitenciario, INPEC.

En segundo lugar, se requiere que haya una motivación que obedezca a la necesidad de prestación del servicio público de acuerdo con la ley. Esto se asimila a una causa y a un objeto lícito. En cuanto a la causa lícita, es aquella que justifique la necesidad de la existencia del servicio público de vigilancia y custodia dentro del Instituto.

Por su parte, el objeto se enfoca al servicio público prestado por la entidad y que busca satisfacer la actuación administrativa. En el caso de la carrera penitenciaria, es la de cubrir una serie de cargos pertenecientes al cuerpo de custodia y vigilancia con unos potenciales aspirantes que deben cumplir con algunos requisitos pre establecidos previamente para el correcto desempeño de las funciones del cargo y que se encuentran en los perfiles de cargo.

En tercer lugar, se requiere que el acto administrativo haya agotado un procedimiento (actuación administrativa) establecido en la ley y que se agoten en debida forma todos y cada uno de los pasos señalados en él, para que de esa forma se pueda predicar su validez. Para el

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 49 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

agotamiento del procedimiento que conduzca a un acto administrativo definitivo a su vez se deben proferir algunos actos administrativos de trámite que respaldan a su vez la legalidad y legitimidad del procedimiento como en el caso del acto administrativo que contiene la convocatoria de aspirantes a los cursos de formación del personal del cuerpo de custodia y vigilancia del Instituto respaldados en documentos técnicos, reglamentos o la ley.

Por ello la razón de ser de la elaboración de un documento técnico que contenga un estudio de los perfiles de los cargos requeridos por la entidad para cumplir con el objetivo institucional de la prestación de un servicio público de custodia y vigilancia ya que la legalidad y la legitimidad del trámite administrativo del proceso de selección, así como la legalidad y legitimidad de los nombramientos definitivos en la carrera penitenciaria dependen del respaldo técnico sobre el cual se elaboraron los perfiles de los cargos requeridos por la entidad, al igual que los profesiogramas que permiten sustentar la idoneidad y capacidades físicas y mentales de los aspirantes al ingreso a la carrera penitenciaria.

De esta manera el documento que contiene los perfiles de los cargos requeridos para el personal del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC fue elaborado a partir de información obtenida de fuentes primarias y de observaciones directas de campo en diferentes centros penitenciarios y carcelarios, lo cual permitió respaldar fáctica y técnicamente el diseño de los perfiles de los diferentes cargos requeridos al igual que los profesiogramas asociados a dichos perfiles los cuales fueron elaborados para especialmente satisfacer las necesidades del servicio al cual será sometido el personal del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC.

Igualmente, el documento sirve como referente y respaldo para iniciar la actuación administrativa de selección de personal a través de la convocatoria a curso de formación y además es el respaldo que fundamentará válidamente un acto administrativo de selección (*RATIO*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 50 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

DECIDENDI EN SENTENCIAS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL-Fuerza y valor de precedente/SENTENCIAS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL-Carácter obligatorio. En sentencia C-539/11 se reiteró la regla sobre el valor normativo del precedente jurisprudencial de los jueces en Colombia, consistente en que, si bien los precedentes de las Altas Cortes son obligatorios para los jueces de instancia y aún para ellos mismos, los precedentes en materia de interpretación de derechos fundamentales emanados de la Corte Constitucional tienen un valor preponderante y deben ser seguidos por los demás tribunales y jueces del país. En esta medida dicho precedente constituye una fuente obligatoria de derecho).

5.8 NATURALEZA JURÍDICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL INPEC

El decreto Ley No. 407 de 1994 que es expedido a su vez por el Presidente de la República de Colombia, con fundamento en el ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por el artículo 172 de la Ley No. 65 de 1.993, entra a regular el régimen del personal que presta sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y el régimen de las prestaciones sociales de los servidores públicos al servicio del Instituto, a quienes el artículo 7 y subsiguientes del mencionado decreto califica como empleados públicos con régimen especial; ley No. 443 del 11 de junio de 1.998 “por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones”; ley No. 790 del 27 de diciembre de 2.002 “disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública”.

Otras regulaciones normativas se tiene el decreto No. 2160 del 30 de diciembre de 1.992, que le dio estatus jurídico al INPEC; el acuerdo No. 002 del 24 de febrero de 2.010 “por el cual se adopta el estatuto interno del INPEC, los decretos No. 270 y 271 del 29 de enero de 2.010 “aprobación de la modificación de la estructura y determinación de funciones de sus dependencias,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 51 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

planta de personal del INPEC”; la resolución No. 6349 del 19 de diciembre de 2.016 “por la cual se expide el reglamento general de los establecimientos de reclusión del INPEC”; la resolución No. 5557 de 11 de diciembre de 2.012 “por la cual se desarrolla la estructura orgánica y funciones de las direcciones regionales del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC)”;

la resolución No. 2122 del 15 de junio de 2.012 “por la cual se desarrolla la estructura orgánica y se determinan los grupos de trabajo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC)”;

manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal del instituto nacional penitenciario y carcelario INPEC y las respectivas modificaciones.

La resolución No. 952 del 29 de enero de 2.010 “aprobación del manual específico de funciones y competencias laborales del INPEC”; la resolución No. 7093 del 16 de junio de 2.010 “adición parcial del manual específico de funciones y competencias laborales del INPEC”; la resolución No. 6181 del 20 de mayo de 2.010 "aclaración y modificación parcial del manual específico de funciones y competencias laborales del INPEC"; el decreto No. 4151 del 03 de noviembre de 2.011 “Por el cual se modifica la estructura del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y se dictan otras disposiciones”; la resolución No. 5979 del 30 de diciembre de 2.011 “modificación a nivel directivo y asesor del manual específico de funciones y competencias laborales del INPEC”; la resolución No. 571 del 07 de marzo de 2.013 “ajuste del manual específico de funciones y competencias laborales del INPEC”; la resolución No. 1457 del 05 de mayo de 2.015 “manual específico de funciones y competencias laborales del INPEC”; la resolución No. 3467 del 29 de octubre de 2.013 “«Por medio de la cual se modifica la resolución No. 00952 del 29 de enero de 2.010, la cual establece el manual de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC en lo relacionado con los empleos del cuerpo de custodia y vigilancia.”; la resolución No. 1778 del 24 de julio de 2.013 “modificación parcial del manual de funciones y competencias laborales”; la resolución No. 2653 del 09 de septiembre de 2.003 “modificación parcial del manual de funciones y competencias laborales”.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 52 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

La Comisión Nacional del Servicio Civil, convoca el proceso de selección para proveer por concurso-curso abierto de méritos el empleo de Dragoneante, código 4114, grado 11 en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

CONVOCATORIA No. 335 y 336 DE 2.016 CONCURSO – CURSO DE ASCENSO AL RÉGIMEN DE LA CARRERA PENITENCIARIA Y CARCELARIA DEL INPEC (acuerdo No. 563 del 14 de enero de 2.016, resolución No. 005657 del 24 de diciembre de 2.015, profesiograma dragoneante y ascensos, perfil dragoneante).

Con respecto a lo anterior, el artículo 9 del estatuto de personal señala que para el caso del INPEC, se debe entender por “empleo”, el conjunto de “funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades señaladas por la Constitución, la ley, el reglamento o las asignadas por autoridad competente, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública y que deben ser atendidas por una persona natural. De esta manera, el decreto Ley No. 407 de 1.994, aclara igualmente, que el servidor público es la persona nombrada para ejercer un empleo y que ha tomado posesión del mismo, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública, donde vale la pena hacer claridad que debemos referirnos a servidor público en el término general como el todo y empleado penitenciario en la especificidad y no referir como funcionario, artículo 125 de la Ley No. 270 de 1.996.

De los servidores de la rama judicial según la naturaleza de sus funciones “tienen la calidad de funcionarios los Magistrados de las Corporaciones Judiciales, los Jueces de la República y los Fiscales. Son empleados las demás personas que ocupen cargos en las Corporaciones y Despachos Judiciales y en los órganos y entidades administrativas de la Rama Judicial. La

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 53 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

administración de justicia es un servicio público esencial, resulta errónea la alusión, salvo que se esté hablando de Magistrados, Jueces y/o Fiscales”.

Con esta precisión el documento técnico que contiene los perfiles de cargos y los profesiogramas cumple con la definición legal del empleo que señala el decreto Ley No. 407 de 1.994 y Acuerdo No. 168 del 21 de febrero de 2.012 ya que por medio de los perfiles de cargo se están estableciendo ante todo funciones, responsabilidades que son las que van a definir el perfil del candidato y que obedecen a lo establecido en los artículos 122 y 123 de la Constitución Nacional.

A su vez los empleos que puede proveer el INPEC pueden ser de libre nombramiento y remoción y de carrera. Los empleos de libre nombramiento y remoción, son aquellos cuya designación es llevada a cabo por el servidor público con facultad nominadora en forma ordinaria y como su nombre lo indica una vez nombrados pueden ser removidos o sustituidos en cualquier momento y se determinó jurisprudencialmente en sentencia C-192/17 “*INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO-Regulación normativa/REGIMEN DE PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC-Regulación normativa/INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC-Regulación normativa de la estructura orgánica, nomenclatura y manual de funciones/REGIMEN DE PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC-Exclusión del nivel ejecutivo desapareciendo las denominaciones Jefe de Unidad y Jefe de Sección*”.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, se encuentran expresamente señalados en el artículo 10° del Decreto Ley No. 407 de 1.994, e incluyen los siguientes: Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, secretario general (hoy director de custodia y vigilancia), subdirectores, jefes de oficina, asesores, directores regionales, jefes de división, directores y subdirectores de establecimientos carcelarios y los demás empleos de jefe de unidad

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 54 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

que tengan una jerarquía superior a jefe de sección y los de tiempo parcial, entendiéndose por tales aquellos que tienen una jornada diaria inferior a cuatro (4) horas. Son de carrera los demás empleos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC.

Por su parte, la carrera penitenciaria y carcelaria, que es definida como un “sistema técnico” de administración de personal, que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer a todos los colombianos igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público prestado por el instituto, además de brindar la capacitación y promover la estabilidad en sus empleos. Igualmente, conforme a lo establecido en el decreto Ley No. 407 de 1.994 se prevé la posibilidad de ascender en la carrera.

A su vez, el personal de carrera vinculado al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, se clasifica en dos (2) categorías, las cuales se denominan de la siguiente forma:

- Personal administrativo.
- Personal del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional.

Para alcanzar sus objetivos, el sistema administrativo de carrera consagrado en la Ley No. 65 de 1.993 y en el decreto Ley No. 407 de 1.994, establecen los mecanismos de ingreso, permanencia y ascenso en los empleos que provee del Instituto, por lo cual el personal que preste sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, solo podrá pertenecer a la carrera penitenciaria, previo el cumplimiento de los respectivos requisitos generales y especiales para ello.

De esta forma, los empleos de carrera serán designados por medio de concurso previo para el personal administrativo, o por medio de curso previa selección para el personal del cuerpo de

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 55 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria. Dentro de estas dos modalidades se puede llevar a cabo la vinculación de los dos tipos de empleados por nombramiento en período de prueba, o por ascenso.

Cualquiera que sea la naturaleza del empleo a proveer, se requiere para ejercerlo en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC lo siguiente:

- Comprobar que se poseen las calidades exigidas para su desempeño y la capacidad física para el mismo.
- Aceptar por escrito el nombramiento en los diez (10) días siguientes a la notificación.
- Tener definida la situación militar.
- Poseer certificado judicial y de policía donde se acredite que su titular no registra antecedentes judiciales o de policía.
- Acreditar certificado de antecedentes disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación.
- Ser nombrado por autoridad competente.
- Declarar bajo juramento el monto de sus bienes y rentas.
- Tomar posesión y prestar juramento de cumplir la Constitución, las leyes y las funciones del empleo.
- Superar los exámenes médicos y la aptitud psicofísica en la caja nacional de previsión social o su equivalente.

Hasta este momento es claro que los perfiles de cargo elaborados dentro del presente estudio cumplen con lo establecido en la norma especialmente en el sentido de establecer las calidades exigidas para el desempeño en las funciones del cargo y el establecimiento de las capacidades físicas exigidas para el mismo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 56 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Igualmente, el decreto Ley No. 407 de 1.994, establece una serie de circunstancias especiales que tienen en cuenta las condiciones personales de los candidatos aspirantes a ser seleccionados al curso de formación y algunas circunstancias especiales que concurren en la persona al momento de aspirar al cargo. De esta forma se establecen las llamadas inhabilidades e incompatibilidades.

Dentro de las inhabilidades específicas para ocupar un empleo en el INPEC, la norma establece en el numeral 3° del artículo 20 del mencionado Decreto Ley No. 407 de 1.994, las siguientes: los sordos, los mudos, los ciegos y quienes padezcan cualquier afección física o mental que comprometa la capacidad necesaria para el debido desempeño del cargo, no podrán prestar sus servicios en el cuerpo de custodia y vigilancia penitenciario y carcelaria nacional. Haber sido condenado por delito sancionado con pena privativa de la libertad, dentro de los diez (10) años anteriores, excepto cuando se trate de delitos políticos o culposos.

Hallarse en interdicción judicial, inhabilitado por una sanción administrativa o penal, según las equivalencias establecidas en este Estatuto, suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de éste. En este sentido los perfiles de cargo elaborados en el presente documento establecen otras condiciones que pueden considerarse inhabilitantes para los aspirantes a la convocatoria al curso de formación de los miembros del cuerpo de vigilancia y custodia, las cuales son producto del estudio en campo y de observaciones directas en los sitios de trabajo.

De esta manera la elaboración de los perfiles del cargo a partir de las funciones derivadas del servicio de custodia y vigilancia, se convierte en un referente obligado al momento de llevar a cabo la convocatoria para la selección de los aspirantes a llevar a cabo el curso de formación ya que al momento de la apertura de dicha actuación administrativa se publicarán las funciones contenidas

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 57 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

en el perfil del cargo y derivadas de ellas el perfil de los candidatos y los requisitos objetivos y subjetivos requeridos para el ejercicio del cargo.

A partir de esta consideración, el acto administrativo que convoque al curso de formación para los aspirantes seleccionados, deberá necesariamente tener como referencia obligada en su motivación y justificación los criterios que se tuvieron en cuenta al momento del diseño del perfil del cargo, o cargos, elaborado previamente ya que allí se establecieron los requisitos físicos, psicológicos y de competencias que deberían cumplir los candidatos inscritos al proceso de selección y porque dentro de la actuación procedimental administrativa de selección de aspirantes, se debieron haber verificado todos y cada uno de los requisitos fijados previamente en los perfiles de cargo diseñados especialmente para la entidad.

De esta forma el documento técnico se convierte en un verdadero instrumento de referencia para todos los procesos de selección de personal convocado para llegar a ser parte del curso de formación del cuerpo de custodia y vigilancia del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

5.9 EL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA DEL INPEC

La actividad relacionada con la guardia de prisiones está catalogada por la Organización Internacional del Trabajo como actividad laboral a través de la actualización llevada a cabo por la Oficina Internacional del Trabajo con sede en Ginebra Suiza en 2007 y dentro de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) ubicándola en el grupo 5: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 58 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

La CIUO, además de la creación de un subgrupo principal separado para los trabajadores de los servicios personales, se subdividió el subgrupo principal 51, trabajadores de los servicios personales y de los servicios de protección y seguridad, de la CIUO-88 (Código 5413), para crear subgrupos principales separados para trabajadores de los servicios personales y para el personal de los servicios de protección, dentro de los cuales se encuentra la guardia penitenciaria.

En cuanto al cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional, este cumple un servicio público de los denominados “esenciales” a cargo del Estado, cuya misión es la de mantener y garantizar el orden, la seguridad, la disciplina y los programas de resocialización en los centros de reclusión⁵. Igualmente tiene como misión la custodia y vigilancia de los internos en los diferentes establecimientos carcelarios, la protección de sus derechos fundamentales y otras garantías consagradas en la Constitución Política y en pactos, tratados y convenios internacionales de Derechos Humanos, suscritos y ratificados por Colombia y en general asegurar el normal desarrollo de las actividades en los centros de reclusión.

En Sentencia C - 067/03, la Corte Constitucional señaló que a toda esta actuación de integración de normas internacionales se le denominó BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD y la Corporación definió entonces el bloque de constitucionalidad como aquella unidad jurídica compuesta por: (...) *normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto*

⁵ La sentencia C-432/96, en la que la Corte sintetizó esquemáticamente los distintos criterios jurisprudenciales sobre este tema, así: “- El derecho a la huelga no es un derecho fundamental, puesto que para su ejercicio requiere de reglamentación legal. “- Sólo puede ejercerse legítimamente el derecho a la huelga cuando se respetan los cauces señalados por el legislador. “- El derecho a la huelga puede ser objeto de tutela cuando se encuentra en conexión íntima con los derechos al trabajo y a la libre asociación sindical, derechos que sí ostentan el carácter de fundamentales.”- El derecho a la huelga solamente puede excluirse en el caso de los servicios públicos esenciales, cuya determinación corresponde de manera exclusiva al legislador, o los señalados como tales por el Constituyente, de acuerdo con la interpretación realizada acerca del contenido de las normas constitucionales vigentes. “- El derecho a la huelga puede ser restringido por el legislador para proteger el interés general y los derechos de los demás. “- El derecho a la huelga también puede ser restringido por el legislador cuando de su ejercicio se deriva la alteración del orden público. “De acuerdo con estos parámetros, puede afirmarse que, según la Constitución, el derecho de huelga está restringido de dos formas: “a. Está prohibido su ejercicio en los servicios públicos esenciales que determine el legislador y, obviamente en los señalados como tales por el Constituyente, de acuerdo con la interpretación realizada acerca del contenido de las normas constitucionales vigentes. “b. En los demás casos, su ejercicio debe ceñirse a la reglamentación que de él haga el legislador. (Sentencia C-122/12)

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 59 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución. Son pues verdaderos principios y reglas de valor constitucional, esto es, son normas situadas en el nivel constitucional, a pesar de que puedan a veces contener mecanismos de reforma diversos al de las normas del articulado constitucional strictu sensu.”

Dado el rango constitucional que les confiere la carta, las disposiciones que integran el bloque superior cumplen la cuádruple finalidad que les asigna Bobbio, a saber, servir de i) regla de interpretación respecto de las dudas que puedan suscitarse al momento de su aplicación; ii) la de integrar la normatividad cuando no exista norma directamente aplicable al caso; iii) la de orientar las funciones del operador jurídico, y iv) la de limitar la validez de las regulaciones subordinadas. (...) Frente a un vacío legal es posible dar aplicación directa a las normas del bloque de constitucionalidad, sin que por ello se entienda que su aplicación es innecesaria cuando dicho vacío no existe.

De acuerdo con el Decreto Ley No. 407 de 1.994, la actividad del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional está regulada por leyes, decretos, reglamentos y disposiciones especiales que le imponen la naturaleza de una profesión. Al convertirse en un referente técnico obligado, el documento se convierte en parte de las mencionadas disposiciones especiales ya que en efecto establece los requisitos profesionales requeridos para el ejercicio de la actividad relacionada con el servicio público de custodia y vigilancia penitenciaria.

La necesidad de mejorar las habilidades en el campo de la investigación criminalística para los servidores públicos verbi gracia los que ejercen funciones especiales de policía judicial en los ERON, determinó que la Dirección de la Escuela de Formación del INPEC, incluyera en la programación de actividades académicas la realización del curso de especialización en análisis y

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 60 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

procesamiento del lugar de los hechos para personal del cuerpo de custodia y vigilancia que labora en los establecimientos de reclusión del orden nacional como integrantes de las unidades de policía judicial, con el fin apoyar de manera eficiente la administración de justicia como lo exige el nuevo sistema penal acusatorio.

La apuesta por una nueva institucionalidad en el país promovida por la Constitución de 1.991 y la necesidad de modernizar el sistema carcelario colombiano de cara al siglo XXI, dieron como resultado tras un proceso de asesoría y de estudio de la problemática, que el 30 de diciembre de 1.992 la Dirección General de Prisiones se trasformara en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC mediante decreto No. 2160 de 1.992. Esto posteriormente fue complementado por el decreto No. 1242 del 20 de julio de 1.993, cuyo objetivo fundamental gira en torno a la función readaptadora para minimizar la crisis carcelaria e impulsar una política penitenciaria resocializadora que determine cambios actitudinales a partir de los aspectos jurídicos, médicos, sociales, psicológicos, espirituales, laborales, educativos, deportivos y laborales.

Por otra parte, el decreto No. 2160 de 1.992 establece como objetivos del INPEC: *“La ejecución y desarrollo de la Política Carcelaria y Penitenciaria bajo los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional; hacer cumplir las medidas de aseguramiento, las penas privativas de la libertad y las medidas de seguridad establecidas por autoridades judiciales; el diseño y la ejecución de programas para los reclusos en: resocialización, rehabilitación y reinserción a la sociedad; así como también, el diseño y establecimiento de mecanismos necesarios de control para dichos programas”*.

El mismo decreto establece como función del instituto: “organizar y administrar el sistema nacional de información carcelaria y penitenciaria”. Tras el devenir histórico de la evolución penitenciaria y carcelaria en Colombia uno de los pasos definitivos en la organización de la nueva

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 61 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

estructura orgánica fue la sanción de la Ley 65 de fecha 19 de agosto de 1.993, que implementó el nuevo código penitenciario y carcelario permitiendo actualizar, modernizar y humanizar los procedimientos y disposiciones del decreto No. 1817/64 y sus normas complementarias.

Dentro de este contexto normativo el INPEC, desde el año 2.000 se ha familiarizado con los sistemas de gestión de la calidad partiendo esta labor con la aplicación de los estándares internacionales bajo la norma NTC ISO 9002/94 “programa de mejoramiento del sistema, que contempló, entre otros objetivos específicos: implementar un sistema de aseguramiento de la calidad”. Con la modificación del mapa de procesos, teniendo en cuenta la restructuración del instituto efectuada mediante los Decretos No. 270 y 271 de 29 de enero de 2.010 como consecuencia se realizó el plan estratégico institucional dentro de sus objetivos contempla:

- Desde la perspectiva del aprendizaje e innovación, la implementación de las TICs, la adopción de la innovación como fundamento de la gestión institucional y la gestión del conocimiento.
- Desde la perspectiva de procesos el desarrollo de un sistema de información gerencial que oriente la toma de decisiones y la coordinación institucional, e igualmente la adopción de un Sistema Integral de Gestión.
- Desde la perspectiva de Recursos, todo en cuanto a gestión.
- Desde la perspectiva de clientes, el fortalecimiento del liderazgo institucional en la efectiva administración del sistema penitenciario y todas las garantías que deben ser consideradas con el interno, su familia, la sociedad y el mismo Estados e inicia el proyecto SISIPEC (sistematización del sistema penitenciario y carcelario) el cual tiene los objetivos estructurales, esto significa actualización de tecnología para llegar a los 142 establecimientos. Los integrantes del cuerpo de custodia y vigilancia, personal administrativo, al igual que los grupos especiales de reseña, policía judicial, caninos, han

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 62 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

venido realizando incorporaciones de las huellas de cada interno al sistema, con la aplicación del componente biométrico a las visitas de los internos, ya que esto se controla mediante el módulo de visitas de SISIPPEC, tornándose en un gran adelanto tecnológico.

5.9.1 INGRESO AL SERVICIO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA – REQUISITOS

Para ingresar al cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional, el decreto Ley No. 407 1.994, en el artículo 119, requiere acreditar entre otros los siguientes requisitos:

- Ser colombiano.
- Tener más de dieciocho años y menos de veinticinco de edad⁶, ~~al momento de su nombramiento.~~ “inexequible” (Razones de la decisión. (i) El régimen especial de carrera del personal de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional, por el servicio público esencial que presta, por las funciones que cumple y por ser un organismo armado, integrado por personal uniformado, jerarquizado, con un régimen y disciplina especiales, se enmarca en las excepciones a la prohibición prevista, a modo de regla, por el artículo 2 de la Ley 931 de 2004. (ii) Exigir de un aspirante que ha superado el proceso de selección previsto en un régimen de carrera especial, tener entre 18 y 25 años al momento de su nombramiento, cuando este requisito ya se ha verificado en un momento anterior de dicho proceso, vulnera el principio de la carrera administrativa y constituye una discriminación injustificada. Sentencia C-811/14 (Bogotá D.C., 5 de noviembre de 2014) M.P. Mauricio

⁶ REQUISITOS PARA EL CARGO DE DRAGONEANTE DEL INPEC- El requisito de tener menos de 25 años de edad solo es razonable como condición de ingreso al Cuerpo de Vigilancia del INPEC si el participante conoce plenamente el tiempo que tardará el proceso de selección. EDAD-Factor que fija límites para acceder a determinadas actividades. El límite de la edad máxima solo es razonable si el participante conoce plenamente el tiempo que tardará el proceso de selección, y si la Comisión se ciñe estrictamente a un cronograma previamente definido y conocido por todos los aspirantes. Exigirle al interesado mantener la edad incluso hasta la firmeza de la lista de elegibles agrava la situación, pues su situación no depende solamente de la definición cronológica de las fases del concurso, sino de la eventual presentación de recursos o iniciación de controversias judiciales por parte de los demás aspirantes, y el tiempo que dure la administración o los jueces en su solución “Sentencia T-722/14”.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 63 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

González Cuervo, exigencia de acreditar edad requerida para ingresar a cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional al momento del nombramiento-Derecho fundamental a acceder al desempeño de cargos y funciones públicas, no se vulnera por la existencia de una edad límite, sino por la fijación de un momento o hito en el cual se verifica este requisito. Ser soltero y permanecer como tal durante el curso (Este numeral fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional en la Sentencia C-099 de 2.007):“CARRERA PENITENCIARIA Y CARCELARIA-Ingreso/CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA PENITENCIARIA Y CARCELARIA NACIONAL Ingreso/CURSO PARA INGRESAR AL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA PENITENCIARIA Y CARCELARIA NACIONAL-Requisito de ser soltero y permanecer como tal durante el curso es inconstitucional: Con el establecimiento del requisito de ser soltero y permanecer como tal durante el curso de formación para ingresar al Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional el Legislador desbordó claramente la potestad de configuración en materia de determinación de condiciones para acceder a la función pública que si bien es amplia no tiene carácter ilimitado y particularmente debe respetar el núcleo esencial de los derechos fundamentales de las personas. En el presente caso se está sin duda en presencia de una ilegítima limitación de la autonomía de los aspirantes a ingresar al Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, al condicionarse la posibilidad de ingreso al hecho de no estar casados y de permanecer como tales durante el curso de formación. Los derechos a la igualdad de acceso a los cargos públicos, a la libertad de escoger profesión y oficio y al libre desarrollo de la personalidad, a la dignidad humana, se ven seriamente recortados, pues todas las personas que no sean solteras quedan automáticamente excluidas de la posibilidad de ser miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, a menos que se trate, como se desprende del artículo 120 del mismo Decreto 407 de 1994 de profesionales con título universitario que quieran ingresar como oficiales logísticos o para tratamiento penitenciario,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 64 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

lo que añade una nueva violación de la Constitución pues como lo señala el señor Procurador no se ve cuál es la razón para diferenciar entre profesionales y no profesionales respecto de la decisión autónoma de cualquier individuo de casarse o no.”

- Poseer título de bachiller en cualquiera de sus modalidades y acreditar resultado de los exámenes del ICFES.
- Tener definida su situación militar.
- Demostrar excelentes antecedentes morales, personales y familiares.
- No tener antecedentes penales ni de policía.
- Obtener certificados de aptitud médica y psicofísica expedidos por la Caja Nacional de Previsión Social o su equivalente.
- Aprobar el curso de formación en la Escuela Penitenciaria Nacional.
- Ser propuesto por el director de la Escuela Penitenciaria Nacional con base en los resultados de la selección al director del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC.

De esta forma reunida y verificada los requisitos, anteriormente señalados dentro de la actuación administrativa adelantada con ocasión del proceso de selección el aspirante seleccionado ingresará a la Escuela de formación en calidad de alumno y se someterá al régimen interno de este Instituto.

Una vez aprobado el curso en la Escuela de Formación y obtenido el certificado de aptitud médica y psicofísica que se describe en el perfil del cargo dentro del profesiograma diseñado, el alumno a solicitud de su director será nombrado como dragoneante a prueba por un período de un (1) año y prestará su servicio en el lugar que sea destinado por la dirección general del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 65 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

El personal que preste sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, solo podrá pertenecer a la carrera penitenciaria siempre y cuando cumpla con los requisitos generales establecidos en la ley y los especiales que se consagren para cada cargo específico.

La Sentencia T-1098/04, en su estudio sustantivo concluyó: *“En relación con la convocatoria al concurso para proveer cargos en el INPEC o cupos en alguno de los cursos de la carrera penitenciaria, el artículo 90 del Decreto Ley No. 407 de 1994 dispone que se trata de una competencia exclusiva del Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, por cuyas características se observa que no tiene por objeto el de crear una situación jurídica para nadie en particular, sino el de trazar en forma general las condiciones en que se llevaría a cabo el proceso de selección, así como los requisitos que deben satisfacer todos los aspirantes en consideración de los fines de interés público que se pretenda satisfacer.*

En estas condiciones, para la Sala resulta claro que el requisito controvertido por el actor está vertido en un acto administrativo de carácter general, impersonal y abstracto, en el cual se plasma la voluntad de la administración que, para el caso sometido a examen, corresponde a la de llevar a cabo un proceso de selección. Así mismo, se tiene que esta decisión se expresa con fundamento en una competencia legal asignada al director de la institución y todas las características descritas le otorgan a su vez la vocación de producir plenos efectos jurídicos, al tiempo que la ampara con la presunción de legalidad de que gozan este tipo de actos. (...) los presupuestos normativos de los sistemas de concursos de la carrera administrativa estarán acordes con la Constitución: (i) si no se establece una distinción que disponga una regulación para el ascenso en la carrera y otra más restrictiva para el ingreso a la misma; (ii) si no se derivan de las normas que regulan la carrera, condiciones de desigualdad que impidan la determinación objetiva del mérito de cada concursante; (iii) si no se incluyen ítems de evaluación cuya aplicación proceda sólo para algunos concursantes y no para todos; (iv) si no se disponen criterios de selección que

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 66 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

evalúen la idoneidad frente a ciertas actividades específicas o técnicas, en condiciones desiguales entre los aspirantes vinculados a la entidad y los no vinculados; (...) Una regulación normativa que genere una situación contraria a cualquiera de los supuestos anteriores es sin duda inconstitucional”.

5.9.2 ETAPAS DE LA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA EN PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DEL CUERPO DE VIGILANCIA Y CUSTODIA DEL INPEC

La selección de los aspirantes a pertenecer al cuerpo de custodia y vigilancia del Instituto nacional Penitenciario y Carcelario INPEC se lleva a cabo a través de concurso, de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley No. 407 de 1.994. De esta forma los concursos son de dos clases:

- Abiertos para ingresos de nuevo personal a la carrera.
- De ascenso para el personal escalonado.

Como ya se ha mencionado anteriormente en el presente documento, el proceso de selección o concurso comprende las etapas de: convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas o instrumentos de selección, la conformación de lista de elegibles y el período de prueba.

En primer lugar, la admisión a los concursos o cursos para hacer parte de la carrera penitenciaria es libre y voluntaria para todas las personas que demuestren poseer los requisitos exigidos en el perfil del cargo para el desempeño del empleo que es objeto de la convocatoria. Por otra parte, en los cursos o concursos de ascenso sólo podrán participar los empleados inscritos en el escalafón del INPEC.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 67 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Los cursos que ofrece el INPEC son de formación, orientación, complementación, capacitación, actualización y de especialización. A su vez, los cursos de formación son los que preparan a los aspirantes a ingresar a cargos en el área penitenciaria y carcelaria, que tienen como objetivo formar al aspirante en cuanto al correcto desempeño de las funciones del cargo.

En efecto el decreto Ley No. 407 de 1.994 señala que el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC organizará cursos de formación para ingresar a la carrera, debiendo referirse a las funciones propias de los empleos o a los servidores técnicos a cargo de los organismos motivo por el cual se encuentra la justificación de la elaboración previa de los perfiles de cargo.

Estos cursos se llevan a cabo en la Escuela de formación del INPEC en su sede central o en las Regionales. El curso de formación es de obligatorio cumplimiento para los aspirantes o empleados que ejerzan funciones de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional.

Edad mínima de los aspirantes a pertenecer a la carrera penitenciaria del instituto nacional penitenciario y carcelario INPEC.

El Decreto Ley 407 de 1.994, establece en el TITULO III, artículo 119, los requisitos para el ingreso al SERVICIO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA, y en su numeral 2 señala:

“Tener más de dieciocho años y menos de veinticinco de edad, al momento de su nombramiento.” Ver sentencia C-811/14 (Bogotá D.C., 5 de noviembre de 2.014) M.P. Mauricio González Cuervo, exigencia de acreditar edad requerida para ingresar a cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional al momento del nombramiento-Derecho fundamental a acceder al desempeño de cargos y funciones públicas, no se vulnera por la existencia de una edad límite, sino por la fijación de un momento o hito en el cual se verifica este requisito. En efecto, una

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 68 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

circunstancia es el acto del nombramiento en la carrera penitenciaria y otro es el ingreso a la Escuela Penitenciaria. Pero el artículo 121 del mismo Decreto, establece los requisitos para el ingreso como alumno a la Escuela Nacional Penitenciaria, para lo cual señala “...**INGRESO COMO ALUMNO.** Reunidos los requisitos señalados en los numerales 1 al 10 del artículo No. 119, el aspirante seleccionado, ingresará a la Escuela Penitenciaria Nacional (hoy escuela de formación del INPEC), en calidad de alumno y se someterá al régimen interno de este Instituto.”

De acuerdo con las reglas generales de interpretación de la ley, la norma posterior es de aplicación preferente por encima de la inferior, y al ser el artículo 121 posterior al 119, y por tratarse además de una circunstancia específica como la de establecer los requisitos de ingreso a la Escuela de formación, se deduce sin duda alguna, que para el ingreso al curso de formación ofrecido por la Escuela de Formación, el aspirante debe tener más de 18 años y menos de 25, observando la jurisprudencia anotada anteriormente como quedó registrada.

De acuerdo con lo anterior se tiene como conclusión que tanto para el ingreso al curso de formación de la Escuela de formación, como para posesionarse en el cargo de Dragoneante en periodo de prueba de un (1) año, la persona debe tener como mínimo 18 años y un día de edad, con lo cual queda clarificada legal y jurisprudencialmente, cualquier duda al respecto.

5.9.3 CATEGORÍA DE DRAGONEANTES

Dragoneantes y Distinguidos: A los cincuenta (50) años. Ahora bien, hay que tener en cuenta que de acuerdo con el párrafo 1° del mencionado artículo, las edades máximas anteriormente descritas se aplicarán a partir del año 1.996 en adelante.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 69 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Por su parte el artículo 148 del decreto ley No. 407 de 1.994, establece los requisitos de ingreso al curso de ascenso, señalando que el aspirante a curso de ascenso deberá acreditar el tiempo determinado en la reglamentación respectiva, no haber sido sancionado por comisión de faltas graves o gravísimas en los últimos tres (3) años, señaladas en el régimen disciplinario y haber aprobado la respectiva selección para adelantar el curso. Igualmente, la ley establece en el artículo 143 que el aspirante debe cumplir con los requisitos de idoneidad y de aptitud psicofísica necesarios.

En todo caso la jurisprudencia ha dejado estipulado, verbi gracia la sentencia C-099/07: *“LIBERTAD DE CONFIGURACION LEGISLATIVA EN ACCESO A LA FUNCION PUBLICA - Límites en regulación de requisitos y condiciones: la Corporación ha hecho particular énfasis en que la posibilidad de regular los requisitos de acceso, promoción y remoción de los servidores en los cargos públicos, tiene como presupuesto el respeto de los derechos, principios y valores reconocidos en la Constitución y el ejercicio razonable y proporcionado de la potestad de configuración normativa reconocida por el Constituyente al legislador y en este sentido éste no puede establecer exigencias que hagan nugatorio el derecho de participación de los ciudadanos en el ejercicio de la función pública en condiciones de igualdad o que afecten el núcleo esencial de otros derechos fundamentales de las personas.”*

Teniendo en cuenta lo anterior, se establece que para determinar la edad máxima del aspirante al ascenso se debe tener en cuenta lo establecido en el artículo 64 del Decreto Ley No. 407 de 1.994, en virtud a que si el aspirante sobrepasa la edad señalada en este artículo para el ejercicio del cargo en cada grado establecido, lo que procede es su retiro forzoso y no el ascenso; al respecto hay que señalar la actualidad en materia jurisprudencial y que resulta de obligatorio cumplimiento v.gr. la Sentencia C-563/97: *“PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN ACCESO A CARGOS PUBLICOS: La consagración legal de una edad de retiro forzoso del servicio público afecta el derecho al trabajo, pues el servidor público no puede seguir desempeñándose en*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 70 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

su cargo. No obstante, si la fijación responde a criterios objetivos y razonables, debe afirmarse que, en principio, resulta proporcional a los fines constitucionales cuyo logro se persigue.

La posibilidad de retirar a un servidor público de su empleo, una vez ha alcanzado una determinada edad fijada en la ley, es un instrumento de que disponen el legislador y la administración para lograr el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos públicos y el derecho al trabajo de los ciudadanos que aspiran a desempeñarse como trabajadores al servicio del Estado. DERECHO AL TRABAJO-Edad de retiro forzoso: La fijación legal de la edad de 65 años como razón suficiente para el retiro forzoso de cargos públicos sometidos al régimen de carrera administrativa, no vulnera el derecho fundamental al mínimo vital. En efecto, la restricción impuesta a los servidores públicos que cumplen la edad de retiro forzoso es compensada por el derecho que adquieren al disfrute de la respectiva pensión de jubilación y a las garantías y prestaciones que se derivan de la especial protección y asistencia que el Estado está obligado a dispensar a las personas de la tercera edad.”

5.9.4 CONVOCATORIA AL CONCURSO Y CURSO

El Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, es quien autoriza la apertura de la convocatoria al concurso o curso y en coordinación con la CNSC, formalizaran lo pertinente según lo preceptuado en la norma sustantiva. Para ello, la convocatoria debe contar con un soporte jurídico que justifique su apertura, así como el acto administrativo expresando la necesidad del servicio y los estudios o consideraciones que hagan necesaria la apertura de la convocatoria.

Los soportes técnicos, informes, y demás documentos que acompañan la apertura al concurso y que respaldan la validez jurídica y la legalidad del acto administrativo de apertura de la

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 71 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

convocatoria, son verdaderas normas reguladoras de todo el concurso y curso, en la medida en que obligan tanto al Instituto, como a los participantes en ella.

Por esta razón, la ley establece que no podrán cambiarse las bases y fundamentos iniciales de la convocatoria una vez iniciada la inscripción de aspirantes salvo que se trate de aspectos como el del sitio y/o la fecha de recepción de inscripciones o la fecha o el lugar en que se llevará a cabo la aplicación de pruebas, casos en los cuales debe darse aviso oportuno a los interesados.

Por mandato legal, igualmente la convocatoria se hará con no menos de quince (15) días de anticipación a la fecha señalada para la realización del concurso. Igualmente, la convocatoria a los cursos o concursos debe ser divulgada por diferentes medios de comunicación masiva y en lugar visible de la entidad y de concurrencia pública, con cinco (5) días de anticipación a la fecha de iniciación a la inscripción de los aspirantes. Así ha quedado establecido por la sentencia SU-913/09 M.P. Dr. JUAN CARLOS HENAO PÉREZ. *DERECHO A LA IGUALDAD EN MATERIA DE CARRERA-Vulneración cuando se otorga trato preferente y probablemente injustificado a quien se elige sin merecerlo y trato peyorativo a quien es rechazado no obstante el mérito demostrado.*

En los términos de la sentencia C-040 de 1995. las etapas que, en general, se deben surtir para el acceso a cualquier cargo de carrera son: (i) *La convocatoria: Fase en la cual se consagran las bases del concurso, es decir, todos aquellos factores que habrán de evaluarse, así como los criterios de ponderación, aspectos que aseguran el acceso en igualdad de oportunidades al aspirante;* (ii) *Reclutamiento: En esta etapa se determina quiénes de las personas inscritas en el concurso cumplen con las condiciones objetivas mínimas señaladas en la convocatoria para acceder a las pruebas de aptitud y conocimiento.*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 72 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Por ejemplo, edad, nacionalidad, títulos, profesión, antecedentes penales y disciplinarios, experiencia, etc.; (iii) Aplicación de pruebas e instrumentos de selección: a través de estas pruebas se establece la capacidad profesional o técnica del aspirante, así como su idoneidad respecto de las calidades exigidas para desempeñar con eficiencia la función pública. No sólo comprende la evaluación intelectual, sino de aptitud e idoneidad moral, social y física. Y (iv) elaboración de lista de elegibles: En esta etapa se incluye en lista a los participantes que aprobaron el concurso y que fueron seleccionados en estricto orden de mérito de acuerdo con el puntaje obtenido.

5.9.5 ASPIRANTES ADMITIDOS

De acuerdo con lo normado en el Decreto Ley No. 407 de 1.994, la inscripción para los concursos y cursos dentro de la carrera penitenciaria será realizada en las Direcciones Regionales del Instituto. Con base en el resultado de las inscripciones y previo el cumplimiento de las condiciones establecidas en el aviso de convocatoria, por medio del cual se verifica el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos legales o técnicos exigidos a los aspirantes, se elaborarán y harán conocer las listas de los aspirantes admitidos y/o rechazados, indicando en este último caso los motivos de rechazo, que no pueden ser diferentes a los de la carencia de los requisitos señalados y exigidos en la convocatoria y que se reitera, se soportan en estudios técnicos, documentos, normas o reglamentos. Concomitante con la jurisprudencia actual v.gr. la sentencia T-588/08: “... No se vulnera ningún derecho fundamental en el procedimiento para la publicación de resultados del concurso.

El procedimiento adelantado tanto por el ICFES como por la CNSC para la publicación de los resultados ajustados a los términos de las normas reguladoras del concurso, no vulnera ningún derecho fundamental de los demandantes, en cuanto (i) era deber de la entidad adoptar los correctivos para dar estricto cumplimiento a las normas reguladoras del concurso; (ii) no pueden los

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 73 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

demandantes alegar la existencia de un derecho a su favor a partir de un error de la administración; (iii) no se cumplen los fines del concurso puesto que los aspirantes no demostraron el mérito para llenar las vacantes al no haber superado la totalidad de las pruebas y (iv) los peticionarios fueron suficientemente informados a través de diferentes medios de comunicación sobre los ajustes que se efectuaron y además gozaron de la posibilidad de interponer las reclamaciones frente a los motivos de inconformidad.”

5.9.6 APLICACIÓN DE PRUEBAS

Una vez conformada la lista de aspirantes admitidos, se lleva a cabo la práctica de las pruebas o de instrumentos de selección requeridos según el caso para cada cargo, los cuales han sido previamente definidos por la entidad en los perfiles de cargo.

Las pruebas tienen como finalidad cumplir con los principios constitucionales de la carrera administrativa que busca incorporar el mejor potencial humano para el cumplimiento de las funciones públicas de las entidades del Estado. De esta forma las pruebas buscan apreciar la capacidad, idoneidad, potencialidades del aspirante y establecer una clasificación de los mismos respecto de las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo.

De esta forma y de acuerdo con la ley en todo concurso convocado por el Instituto, se requiere la aplicación, como mínimo de dos pruebas o instrumentos de selección. Las pruebas tendrán un carácter reservado y solo serán de conocimiento de los empleados responsables del proceso de selección.

5.9.7 LISTA DE ELEGIBLES

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 74 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Una vez llevado a cabo el curso de formación exigido y con base en sus resultados, el Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, elaborará la lista de elegibles con los aspirantes aprobados en riguroso orden de méritos.

Dicha lista tendrá una vigencia de un (1) año, para los empleos objeto del concurso o curso. La provisión del empleo deberá hacerse con una de las personas que se encuentre entre los cinco (5) primeros puestos de la lista de elegibles. Efectuado uno (1) o más nombramientos, los puestos se suplirán con los nombres de las personas que sigan en el orden descendente.

Quienes aprobaren el curso o concurso correspondiente, pero no pudieren ser nombrados inmediatamente por inexistencia de vacantes, quedarán en lista de elegibles por un término hasta de un (1) año; igualmente así lo ha establecido la jurisprudencia en Sentencia SU.961/99. SISTEMA DE CARRERA - Provisión de vacantes atendiendo lista de elegibles y en estricto orden de resultados: *“La Sala Plena de la Corte Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha sostenido, tanto en la provisión de cargos para la carrera administrativa, como en la carrera judicial, que cuando el ente nominador no se atiene al estricto orden descendente en las listas de elegibles, está violando los derechos fundamentales de quienes se encuentran en los primeros lugares de las listas. Con la decisión del ente nominador de no elegir a quien ocupa el primer puesto en la lista de elegibles se están vulnerando sus derechos a la igualdad, trabajo, debido proceso y al acceso a cargos públicos. Por lo tanto, los entes nominadores deben atenerse a lo expresado por la Corte en lo referente al orden de nombramiento de empleados y funcionarios de la Rama Judicial, sin que sea relevante la distinción entre unos y otros para efectos del procedimiento de selección.*

Igualmente, la persona escogida por concurso abierto será nombrada por medio de acto administrativo, en período de prueba por el término de un (1) año, durante el cual serán evaluados sus servicios para apreciar la eficiencia, la adaptación y condiciones personales en el ejercicio de las

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 75 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

funciones propias del cargo. El tiempo de duración del período de prueba se tendrá como de servicio de carrera penitenciaria para todos los efectos legales.

Vencido el período de prueba dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, el empleado deberá ser calificado por el superior competente. Si la calificación no es satisfactoria deberá declararse insubsistente su nombramiento. Cuando durante el año de prueba los servicios del empleado no sean satisfactorios el director del centro de reclusión informará al director regional, quien juntamente con la comisión regional de personal si es del caso, solicitará al Director General del INPEC, su insubsistencia. Esta calificación estará sujeta a la notificación del acto administrativo correspondiente al funcionario y por consiguiente tendrá derecho al agotamiento de los recursos de la vía gubernativa (reposición, o reposición y en subsidio apelación) ante el funcionario calificador y el superior inmediato de éste.

Una vez aprobado el período de prueba por obtener calificación de servicios satisfactoria, el empleado nombrado por concurso o curso adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el escalafón y el empleado ascendido le será actualizado el mismo.

5.9.8 PROMOCIONES Y ASCENSOS

Los empleados escalafonados en carrera penitenciaria tendrán prelación para ser ascendidos a los empleos vacantes de la categoría inmediatamente superior. Todo ascenso deberá producirse mediante curso o concurso, el que debe realizarse para asegurar la igualdad de oportunidades al personal que reúna los requisitos exigidos, en el perfil de cargo y en el correspondiente profesiograma.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 76 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Antes de ser llamado a curso de ascenso, un miembro del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional deberá ser calificado. En caso de no ser satisfactoria la calificación no podrá ser llamado a curso. Igualmente, se tendrá en cuenta, además, la antigüedad, méritos laborales, calificación de servicios, cursos de capacitación o especialización y calidades especiales. En el caso de ascenso del personal de custodia y vigilancia, además del curso deberán reunir los requisitos de tiempo, antecedentes disciplinarios y demás que para el efecto prevea este estatuto. Quién sea ascendido en las condiciones indicadas, continuará en carrera sin necesidad de período de prueba. Los ascensos de oficiales y suboficiales, se harán en los meses de julio y diciembre de cada año.

Los ascensos del personal de oficiales, suboficiales y dragoneantes del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria se conferirán con sujeción al lleno de los siguientes requisitos, de acuerdo con las vacantes existentes:

- Tener el tiempo mínimo del servicio efectivo establecido para cada grado.
- Adelantar y aprobar los cursos respectivos.
- Acreditar aptitud psicofísica certificada por la caja nacional de previsión o su equivalente.
- Concepto favorable de la junta de carrera penitenciaria.
- Aprobar la evaluación y calificación de acuerdo con el reglamento.

Los demás requisitos establecidos, ver sentencia C-918/02: *ACTO ADMINISTRATIVO-Motivación: Ha sostenido la Corte que la motivación de los actos administrativos no es nada distinto a la obligación de manifestar los motivos sobre los cuales reposa la validez de una determinada decisión. La motivación es expresión del principio de publicidad que rige el ordenamiento colombiano y es un deber, tal como lo ha establecido esta Corporación, cuando indicó que la motivación “no contradice disposición constitucional alguna y, por el contrario, desarrolla el principio de publicidad,*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 77 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

al consagrar la obligación de expresar los motivos que llevan a una determinada decisión, como elemento esencial para procurar la interdicción de la arbitrariedad de la administración”.

5.10 RESPALDO JURISPRUDENCIAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL AL PROCESO DE SELECCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y DEL INPEC

A nivel constitucional la legalidad y legitimidad frente a la aplicación de las normas jurídicas y técnicas de apoyo en la elaboración de profesiogramas, que buscan proteger a los aspirantes a los cursos de ingreso al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC a la posible exposición a riesgos, o condiciones que tuvieran el potencial de generar enfermedad profesional o exponerlos a condiciones inseguras que pudieran dar lugar a la ocurrencia de accidentes de trabajo e igualmente de que los profesiogramas se apliquen a los procesos de selección del personal de las entidades públicas del Estado colombiano, ha sido objeto de análisis por parte de la Corte Constitucional en diferentes sentencias.

A continuación, se presentan algunas de ellas las cuales se discriminan de acuerdo con la temática específica de que trata su contenido.

5.11 DERECHO A LA IGUALDAD EN PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

La jurisprudencia nacional ha abordado en varias oportunidades la temática y es menester apropiarnos de algunos aportes que configuran la certeza jurídica en la materia de igualdad, es así que en Sentencia C-1175/05: *“DELEGACION DE FUNCIONES ADMINISTRATIVAS- Procedencia/COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-Posibilidad de delegar el conocimiento y decisión de reclamaciones en procesos de selección de personal o ascenso/COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-Entidades a las que puede delegar el conocimiento y decisión de reclamaciones en procesos de selección.*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 78 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

La delegación para el cumplimiento de funciones administrativas se encuentra prevista como mecanismo específicamente autorizado por la Constitución en el artículo 209, inciso primero, razón ésta por la cual se ajusta a la Carta el artículo 2º del Decreto ley 760 de 2005 que aquí se analiza. La delegación para el conocimiento y decisión de las reclamaciones específicas e individuales que se presenten en desarrollo de los procesos de selección de personal que mediante concurso aspire a vincularse a cargos en la administración pública o a ascender dentro de ella, deberá expresarse de manera concreta en el acto de delegación, a fin de evitar equívocos posteriores, sin perjuicio de la posibilidad de reasumir la función delegada por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil"

Ibídem la sentencia T-1266/08, llevando a cabo la lectura del artículo 125 de la Constitución Política, ha justificado los procesos de selección del personal que va a ser parte de la función pública del Estado, como la aplicación de un principio de igualdad, desde la perspectiva justificativa de tratados internacionales de alcance subregional como la Convención Americana de Derechos Humanos tratado internacional ratificado por Colombia señala: *"El artículo 24 de la Convención Americana prohíbe la discriminación de derecho o de hecho, no sólo en cuanto a los derechos consagrados en dicho tratado, sino en lo que respecta a todas las leyes que apruebe el Estado y a su aplicación. Es decir, no se limita a reiterar lo dispuesto en el artículo 1.1 de la misma, respecto de la obligación de los Estados de respetar y garantizar, sin discriminación, los derechos reconocidos en dicho tratado, sino consagra un derecho que también acarrea obligaciones al Estado de respetar y garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la salvaguardia de otros derechos y en toda la legislación interna que apruebe"* (Convención Americana de Derechos Humanos. Suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 79 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5.12 DE REQUISITOS EXIGIDOS A CANDIDATOS A CARGOS PÚBLICOS

En este sentido la Corte Constitucional en sentencia de tutela (*CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Caso Yatama Vs. Nicaragua Sentencia de 23 de junio de 2008*), señala la posibilidad de que se establezcan requisitos a los aspirantes a ciertos cargos públicos siempre y cuando no se establezcan discriminaciones injustificadas a fin de cubrir los cargos, o favorecer intereses particulares. Al respecto la Corte ha precisado: “Respecto al derecho a la igualdad y los criterios de selección de personal para el desempeño de cargos públicos, la Corte Constitucional precisó que: (i) las entidades públicas y privadas al igual que los cuerpos armados pueden exigir requisitos para desempeñar determinadas labores; (ii) los requerimientos que se establezcan para un proceso de selección no deben fijar en forma explícita o implícita discriminaciones o preferencias carentes de justificación y deben ser proporcionales al fin que se busca alcanzar con ellos en armonía con la naturaleza de la respectiva actividad; (iii) las exigencias para el acceso a un cargo público deben ser previamente conocidas por los aspirantes; (vi) la dignidad humana se ofende, cuando a una persona, apta para desempeñar un cargo, se la excluye con base en criterios ajenos a la aptitud y que no inciden en ella” (Corte Constitucional, 2008). En tal sentido la Corte puntualizó en la citada sentencia: “cuando así lo hacen y en consecuencia, rechazan a los aspirantes que no cumplen cualquiera de los requisitos señalados, no violan los derechos de aquéllos si deciden su no aceptación, siempre que los candidatos hayan sido previa y debidamente advertidos acerca de lo que se les exigía, que el proceso de selección se haya adelantado en igualdad de condiciones y que la decisión correspondiente se haya tomado con base en la consideración objetiva en torno al cumplimiento de las reglas aplicables”.

(...) Estimó la Corte que dadas las funciones que deben desempeñar los Dragoneantes en los establecimientos penitenciarios y carcelarios, su ingreso a la carrera exige determinadas “aptitudes físicas que, de acuerdo con lo expresado por la entidad, facilitan el cumplimiento de su misión

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 80 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

institucional (Art. 118, 127 y 134 ibídem)". Para la Corte: "...el requisito por cuyo incumplimiento el actor resultó excluido es razonable y proporcional, pues no existen elementos de juicio para restar validez a las conclusiones de carácter empírico expuestas por la entidad accionada, relacionadas con el impacto positivo en la disciplina de la población carcelaria y las facilidades prácticas para el cumplimiento de los fines de la institución que representa el hecho de que el personal de Custodia cuente con una estatura no inferior al límite establecido..."

En efecto, la entidad accionada ha manifestado que el requisito censurado tiene como fin facilitar a la entidad la conservación de la disciplina de la población carcelaria en los diferentes procedimientos inherentes al ejercicio de sus competencias, lo cual a su vez, asegura, favorece la seguridad de los reclusos, así como de los funcionarios responsables de su custodia. El medio al que se acude, entre otros muchos dirigidos a ese fin, corresponde a un límite de la estatura mínima del personal que aspira a asumir la custodia y vigilancia de la población carcelaria lo cual, dando crédito a las conclusiones que la entidad ha expresado sobre el particular, parece un mecanismo adecuado en tanto: i) no representa una restricción basada en una categoría censurable en sí misma, ii) no tiene un móvil arbitrario o caprichoso y iii) no representa una discriminación de una franja de la población que pueda considerarse débil o marginada".

(...) 6.2.1. La Corte ha precisado que las entidades, tanto estatales como privadas, pueden establecer requisitos de ingreso en un proceso de selección, siempre que sean razonables, no impliquen discriminaciones injustificadas entre las personas y sean proporcionales según las finalidades que con ellos se buscan. Al contrario, es claro que se vulneran los derechos de los participantes, si se realizan los procesos de selección desconociendo los requisitos previamente fijados y publicados, o cuando dichos requerimientos son inconstitucionales en sí mismos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 81 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Ahora bien en casos que ha tenido que soportar decisiones en contra el INPEC y la CNSC, como consecuencia de asuntos ventilados ante las altas Cortes V. Gr. la sentencia T-572/15: *La Sala concluye que la CNSC debió valorar en conjunto los requisitos para determinar si el actor por estar a muy pocas décimas de la masa mínima exigida, podía superar esa condición, permitiéndole continuar con el trámite de acceso a un cargo público, mediante una evaluación de las exigencias previstas en el concurso que permitiera brindarle garantías al interesado en cuanto al goce efectivo del derecho del actor a acceder a cargos públicos.*

Si sobre la exigencia de un requisito recae una duda, el interesado y la entidad tienen el derecho y el deber de buscar una opción alterna, para constatar si se trató de un error y si efectivamente hubo o no una irregularidad. En ese contexto, la entidad no puede desechar el dictamen o la prueba que demuestra que existe un resultado contrario al inicialmente establecido, con base en un examen practicado con muy pocos días de diferencia. La accionada debió atender adecuadamente la reclamación mediante el procedimiento más viable y no basarse solo en la prueba inicial para señalar como “No Apta” la aspirante, no obstante haberse advertido la posible inexactitud de la prueba practicada. Al respecto se deja en conocimiento para que en la eventualidad de estar frente a un caso similar se pondere la situación particular y de acuerdo con el profesional que tenga a su cargo emir los resultados acceda a lo fallado por el alto tribunal constitucional, en la ratio decidendi “razón para decidir” o “razón suficiente”.

5.13 PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL INPEC

Por otra parte, y través de varias sentencias (Corte Constitucional, sentencias C-793 de 2002 y C-1174 de 2.005), la Corte Constitucional ha venido aclarando el concepto y los elementos del empleo público a la luz de la Constitución. El empleo público como fundamento básico de la estructura de la función pública es entendido como el conjunto de funciones tareas y

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 82 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado, lo cual justifica y respalda ampliamente la realización de profesiogramas.

En cuanto a los procesos de selección de personal en el INPEC, también la Corte (Corte Constitucional, sentencia T-1098/04 Magistrado Ponente: Dr. ALVARO TAFUR GALVIS Bogotá, D.C., cuatro (4) de noviembre de dos mil cuatro, 2004) ha señalado: *“En relación con la convocatoria al concurso para proveer cargos en el INPEC o cupos en alguno de los cursos de la carrera penitenciaria, el artículo No. 90 del Decreto Ley No. 407 de 1994 dispone que se trata de una competencia exclusiva del Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, por cuyas características se observa que no tiene por objeto el de crear una situación jurídica para nadie en particular, sino el de trazar en forma general las condiciones en que se llevaría a cabo el proceso de selección, así como los requisitos que deben satisfacer todos los aspirantes en consideración de los fines de interés público que se pretenda satisfacer.*

En estas condiciones, para la Sala resulta claro que el requisito controvertido por el actor está vertido en un acto administrativo de carácter general, impersonal y abstracto, en el cual se plasma la voluntad de la administración que, para el caso sometido a examen, corresponde a la de llevar a cabo un proceso de selección. Así mismo, se tiene que esta decisión se expresa con fundamento en una competencia legal asignada al director de la institución y todas las características descritas le otorgan a su vez la vocación de producir plenos efectos jurídicos, al tiempo que la ampara con la presunción de legalidad de que gozan este tipo de actos.”

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 83 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5.14 LA CARRERA PENITENCIARIA Y CARCELARIA EN EL INPEC

(Corte Constitucional, sentencia T-120/07 Magistrado Ponente: Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA Bogotá, D.C. veintidós (22) de febrero de dos mil siete (2.007). También dentro de la interpretación de la Constitución y los artículos referidos a la función pública, en cuanto a la carrera penitenciaria y carcelaria, ha señalado:

(...) La Carrera Penitenciaria y Carcelaria. La Corte ha señalado de manera reiterada, que el artículo No. 125 Superior, establece el sistema de carrera administrativa como un verdadero principio constitucional que orienta el desarrollo de instrumentos *“para asegurar sobre la base del mérito laboral, académico y profesional, la igualdad de oportunidades y el desempeño eficiente y honesto de las funciones públicas -el ingreso, la permanencia, la promoción y el retiro en los diferentes empleos del Estado.”* De conformidad con lo previsto en este artículo, los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera excepto los de elección popular los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley, lo cual quiere decir que por regla general salvo las excepciones señaladas el acceso a los cargos públicos se hace previo el cumplimiento de los requisitos y las condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

Ahora bien, de acuerdo con el contenido del artículo 130 Constitución Política, el cual le asigna a la Comisión Nacional del Servicio Civil la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos -salvo de las que tienen carácter especial la jurisprudencia ha dejado establecido que bajo el actual esquema constitucional coexisten tres categorías de sistemas de carrera administrativa: la carrera general, regulada actualmente por la Ley No. 909 de 2.004 y las carreras de naturaleza especial.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 84 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

En relación con los regímenes especiales ha destacado que éstos tienen origen constitucional en el sentido de que existe un mandato expreso del constituyente para que ciertas entidades del Estado se organicen en un sistema de carrera distinto al general y también tienen origen legal en la medida que es el legislador ordinario o extraordinario, quien toma la decisión de crearlos a través de leyes o decretos con fuerza de ley.

5.15 OBLIGATORIEDAD DEL CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

El estado colombiano a través de su Ministerio de trabajo desde el año 2015 mediante el decreto 1072 desarrollo las condiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que se deben observar por parte de los empleadores a fin de garantizar el sistema de seguridad social y en espacial de riesgos laborales de los asociados.

Es por ello que mediante el artículo 2.2.4.6.1. y subsiguientes impuso la obligatoriedad de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), por todos los empleadores públicos y privados entre otros; consiste este sistema en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, teniendo entre otros como pilar principal y obligación del empleador la prevención y promoción de riesgos laborales desarrollando acciones de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

“DECRETO 1072 de 2015: ARTÍCULO 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 85 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

“ARTÍCULO 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).(...)

ARTÍCULO 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 86 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones: (...) Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente”. (subraya fuera de texto original)

Dentro de las actividades de promoción y prevención en cabeza del empleador encontramos los exámenes preocupacionales tal como lo establecen las resoluciones 1016 de 1989 y 2346 de 2007; las cuales citan:

Resolución No. 1016 de 1989: ARTÍCULO DÉCIMO. - Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

Las principales actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo son:

*1. **Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión**, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores. (negritas fueras de texto original) (...)*

*Resolución 2463 de 2007: ARTÍCULO 4o. **EVALUACIONES MÉDICAS PREOCUPACIONALES O DE PREINGRESO**. Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 87 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas preocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor.

En el caso de que se realice la contratación correspondiente, el empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado resultante de la evaluación médica preocupacional.

PARÁGRAFO. El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor”.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 88 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5.16 PRÁCTICA DE EXÁMENES PRE-OCUPACIONALES Y APTITUDINALES

En reiteradas oportunidades la Corte Constitucional, le da un respaldo jurídico a la obligación que tiene el empleador de realizar exámenes preocupacionales o de pre ingreso en cuanto a su legitimidad, de la siguiente forma: “...*Estos exámenes pre ocupacionales le permiten al empleador conocer con antelación al nombramiento, las condiciones físicas del futuro trabajador para verificar que efectivamente cuente con las aptitudes físicas para desempeñar el cargo a proveer, sin detrimento de su salud o integridad física y en beneficio de la empresa. Con la realización de este tipo de exámenes se previenen enfermedades e incapacidades; se disminuyen los accidentes de trabajo y se evita la rotación de personal ocasionados por las condiciones especiales de ciertos puestos de trabajo. Establecidos con el principal propósito de proteger la salud y la integridad física de los trabajadores, los manuales de salud industrial, los exámenes pre - ocupacionales y las demás medidas que tomen las empresas como parte de sus programas en salud ocupacional, no desconocen el ordenamiento Superior*”. (CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-849/04 Magistrado Ponente: Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL Bogotá, D.C. 2 de septiembre, 2004).

“El establecimiento de normas internas para la prevención y protección de riesgos laborales y la exigencia de condiciones especiales para al ejercicio de ciertas actividades, no resultan discriminatorias en cuanto se encuentren razonable y objetivamente fundamentadas. En esta medida, sólo aquellas medidas adoptadas con sujeción a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad en relación con las condiciones ambientales del lugar de trabajo, las actividades a desarrollarse y los accidentes y enfermedades profesionales a los que efectivamente se encuentran expuestos los trabajadores, gozan de protección constitucional.”

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 89 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

(...) Según el artículo 10 de la mencionada Resolución, los programas que se desarrollen en esta importante área: *“tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolos en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico-fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.”* Como parte del sub-programa de Medicina Preventiva y del Trabajo, las empresas deben adelantar *“exámenes médicos, clínicos y para clínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periodos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores.”*

En el mismo sentido, el artículo 1º de la Resolución No. 6398 de 1.991 “por la cual se establecen procedimientos en materia de salud ocupacional” ordena que: *“Los empleadores afiliados o no a los sistemas de provisión y seguridad social, deberán ordenar la práctica de exámenes médicos pre ocupacionales o de admisión a todos sus trabajadores, de acuerdo con las disposiciones vigentes (CST artículo No. 348 y Resolución No. 1016 de 1.989), con el objeto de determinar la aptitud física y mental del trabajador para el oficio que vaya a desempeñar y las condiciones ambientales en que vaya a ejecutarlo.”*

Ahora bien, para la real efectividad de estos programas de salud ocupacional que se desarrollan en beneficio de los derechos del trabajador estos deben ser creados conforme a las necesidades y condiciones específicas de los puestos laborales de cada empresa, prestando especial atención a aquellas actividades de alto riesgo que se desarrollan en condiciones ambientales particulares o que manejan sustancias peligrosas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 90 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

La Ley No. 9ª de 1.979, al tenor literal y concordado con el desarrollo jurisprudencial, ha prescrito lo siguiente: *“Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones”, en su Artículo No. 80, “establece normas tendientes a:*

- *Prevenir todo daño para la salud de las personas derivado de las condiciones de trabajo.*
- *Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.*
- *Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo; (...)*”
(Corte Constitucional, sentencia T- 393/99).

La necesidad de establecer los análisis ocupacionales, tal como lo exigen los requerimientos de la función pública dentro de los cuales se encuentra el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y de las competencias y aptitudes del personal a ser seleccionado, previa la práctica de exámenes clínicos y para clínicos, físicos y psicológicos pre ocupacionales, dando aplicación a la normatividad de salud ocupacional y de la función pública y de los cuales la Corte Constitucional no ha sido tampoco ajena a esta interpretación: *“13. A juicio de la Corte, el asunto sub-lite pone de presente, de manera muy clara, la necesidad de que los exámenes de aptitud sicofísica y en particular, el primero de ellos, sean realizados, en la medida de lo posible, conforme a unos parámetros técnicos que permitan detectar dolencias que, en razón de las actividades propias del servicio militar, puedan agravarse hasta el punto de hacer peligrar la integridad de los derechos a la vida, la integridad física y a la salud de los ciudadanos que deben prestar el servicio militar obligatorio”. (Resolución No. 2346 de 2007).*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 91 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Las anteriores precisiones no sólo persiguen la protección de los derechos antes anotados sino, también, la indemnidad de los recursos públicos destinados a la atención sanitaria del personal adscrito a las fuerzas armadas, los cuales pueden ser preservados de mejor manera si se toman las precauciones necesarias para que la responsabilidad económica del Estado no resulte comprometida por hechos que se hubieran podido evitar de haberse practicado correctamente los exámenes de aptitud sicofísica.”

De acuerdo con lo establecido en la resolución No. 2346 de 2.007, estos exámenes ocupacionales y pre ocupacionales, deben hacer parte de la historia clínica ocupacional y deben ser sometidos a reserva. Con respecto a la confidencialidad de la historia clínica, en 2005 la Corte Constitucional, se pronunció en el siguiente sentido: *“En el historial laboral de un empleado se encuentra registrada toda la información, positiva o negativa, relacionada con su hoja de vida, desempeño en el ejercicio de funciones tales como reconocimientos, llamados de atención, suspensiones. Así mismo, la historia laboral contiene la información referente al tiempo laborado, las cotizaciones a la seguridad social, los periodos de vacaciones disfrutados o pendientes, el registro de sus cesantías, nombramientos, ascensos, traslados, retiros, incapacidades, comisiones de trabajo, entre otros datos indispensables para el goce de las prestaciones laborales que nuestro ordenamiento concede al trabajador.*

Por lo anterior, resulta necesario para la realización efectiva de todas las garantías otorgados por el legislador a los trabajadores, que su historial laboral contenga información, cierta, precisa y fidedigna, por lo tanto, surge la prerrogativa del empleado de solicitar a su patrono, en ejercicio de su derecho fundamental de habeas data y de petición, la corrección de incongruencias en el contenido del mismo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 92 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Lo anterior, además, considerando la especial protección que otorga nuestra Carta a la información contenida en estas bases de datos constituye la referencia para determinar ciertos derechos concedidos por el legislador a los trabajadores. Por ejemplo, dicho datos determinarían el monto de la liquidación a la que tiene derecho el trabajador al momento de finalizar su contrato laboral, o el monto de la indemnización por despido sin justa causa en el caso de presentarse y (ii) ciertos errores contenidos en la historia laboral de un trabajador, podrían desconocer otros derechos fundamentales reconocidos por la Carta. Así, en el caso en que se registre equívocamente un llamado de atención en la hoja de vida del trabajador y no se proceda a su corrección, podría vulnerarse su derecho al buen nombre.

En este punto, la Sala resalta que, específicamente en materia de información laboral, la información debe ser precisa, clara, detallada, comprensible y oportuna, a fin de que, de un lado, el trabajador pueda reclamar los derechos que le asisten, y, del otro, se protejan en su integridad los demás derechos fundamentales de los que son titulares.”

5.17 IMPORTANCIA DE LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN ESTABLECIDAS EN LOS PERFILES DE CARGO DURANTE LA FASE DE PERIODO DE PRUEBA Y DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO POR PARTE DEL SERVIDOR PÚBLICO EN CARRERA PENITENCIARIA

El artículo 5° del decreto No. 4500 del 5 de diciembre de 2.005. Por el cual se reglamenta el artículo 24 de la Ley No. 443 de 1.998 y la Ley No. 909 de 2.004), reglamentaria de la ley No. 909 de 2.004 que a su vez señala los criterios de selección de los servidores públicos del Estado, establece que las pruebas de aptitud para todos los agentes Estatales, estarán dirigidas a apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes al cargo, de acuerdo con los requerimientos establecidos previamente por la entidad, para de esa manera poder establecer una clasificación objetiva de los aspirantes respecto de sus competencias para desempeñar con eficiencia las funciones y las responsabilidades del cargo. Igualmente, como se ha señalado en el presente texto,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 93 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

la realización de pruebas dentro de los procesos de selección del personal del cuerpo de custodia y vigilancia del Instituto Nacional Penitenciario INPEC son obligatorias.

Lo anterior resulta concordante con el artículo 12 del decreto No. 1227 de 2.005 y con lo establecido en el decreto Ley No. 407 de 1.994, en los cuales se establece que el proceso de selección o concurso comprende las etapas de convocatoria, reclutamiento, la aplicación de pruebas, la conformación de las listas de elegibles y el período de prueba.

A su vez, el artículo 23 del mencionado decreto No. 1227, siguiendo los lineamientos del decreto Ley No. 407 de 1.994, señala que las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes, respecto de las competencias requeridas para desempeñar con “eficiencia” las funciones y las responsabilidades de un cargo. La valoración de estos factores se hará mediante pruebas orales, escritas, de ejecución, análisis de antecedentes, entrevistas, evaluación final de cursos efectuados dentro del proceso de selección y otros medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad con parámetros de calificación previamente determinados.

Dentro de esos criterios, indudablemente, serán de vital importancia los estudios técnicos, como el presente, por medio de los cuales se respalden y justifiquen la realización de las pruebas, tal como ya se reseñó dentro del presente capítulo del trabajo. En los concursos se aplicarán mínimo dos pruebas, una de las cuales será escrita o de ejecución, dependiendo de la naturaleza de las funciones de los empleos a proveer.

Por otra parte, la realización de los exámenes médicos de ingreso y los periódicos; junto con la práctica de pruebas de aptitud, no solo se limitan a la función de servir de parámetro de evaluación de selección e ingreso del personal, sino que, sus efectos se prolongan hacia el futuro,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 94 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

incluso a la etapa de ejecución del cargo, ya que el perfil del cargo y sus requisitos se mantienen y aplican también a los procesos de ascenso en la carrera penitenciaria durante la etapa de prestación del servicio público, e igualmente sirven de referente y de criterio de evaluación cuando la entidad quiere hacer efectiva la facultad legal del retiro por lo que se ha denominado inconveniencia institucional.

En sentencia C-1262/05 MP. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto, indicó: *“procesos de selección en sistema específico de carrera administrativa Prohibición de privilegiar a quienes están inscritos en carrera. Con la estipulación de sistemas específicos de carrera no se autorizan procesos de selección y acceso en condiciones desiguales. Esto por cuanto, en primer lugar, la especificidad en la regulación de los Sistemas Específicos de Carrera se refiere – según el mismo texto del artículo 4º de la Ley 909 de 2004 - a que dicha regulación debe estar consagrada en leyes diferentes a las que regulan la función pública y no a que se puedan modificar las condiciones de igualdad de los sistemas de concursos.*

En segundo lugar, porque si lo que sustenta una regulación especial para el ingreso a la carrera son las actividades particulares de la entidad, esta especialidad o especificidad se debe reflejar, por ejemplo, en el tipo de pruebas y en su evaluación. Pero, no en privilegiar a quienes están inscritos en la carrera, pues esto supondría que los únicos que pueden manejar con solvencia las actividades propias de las entidades en las que se aplica el sistema específico de carrera, son quienes están vinculadas a éstas. Lo cual es irrazonable al menos por dos razones.

La primera porque resulta un juicio a priori sobre las capacidades de las personas externas a la entidad, cuyo fundamento único es ese precisamente: que son externas a la entidad. Lo que no justifica en definitiva un trato distinto ni para discriminar ni para dar una prerrogativa previa. Y la segunda porque la razón de ser del concurso es justamente determinar la solvencia de los distintos

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 95 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

aspirantes frente a unas actividades y unos temas y establecer cuál es el mejor. Luego carece de sentido pretender determinar, antes de la realización del concurso, que unos u otros aspirantes son más aptos para desempeñar las funciones requeridas que otros, por específicas o técnicas que éstas resulten”.

“Sistema específico de carrera administrativa - administración y vigilancia por la comisión nacional del servicio civil - control de constitucionalidad de sistemas de concursos de la carrera administrativa - Elementos mínimos para establecer conformidad con la Constitución. La línea jurisprudencial que acaba de describir la Sala dispone para el juez constitucional la obligación de analizar la constitucionalidad de las regulaciones legales de los sistemas de concursos para proveer los cargos de carrera administrativa en las entidades públicas a partir de elementos mínimos, que a manera de test le permiten establecer la conformidad o inconformidad de dichas regulaciones a la luz de la Constitución.

Así pues, los presupuestos normativos de los sistemas de concursos de la carrera administrativa estarán acordes con la Constitución: (i) si no se establece una distinción que disponga una regulación para el ascenso en la carrera y otra más restrictiva para el ingreso a la misma; (ii) si no se derivan de las normas que regulan la carrera, condiciones de desigualdad que impidan la determinación objetiva del mérito de cada concursante; (iii) si no se incluyen ítems de evaluación cuya aplicación proceda sólo para algunos concursantes y no para todos; (iv) si no se disponen criterios de selección que evalúen la idoneidad frente a ciertas actividades específicas o técnicas, en condiciones desiguales entre los aspirantes vinculados a la entidad y los no vinculados; y (v) si no se remite la regulación de cuestiones propias de la administración de la carrera al Ejecutivo, salvo lo correspondiente a la potestad reglamentaria general. Una regulación normativa que genere una situación contraria a cualquiera de los supuestos anteriores es sin duda inconstitucional.”

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 96 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5.18 RETIRO FACULTATIVO POR CAUSAS DE INCONVENIENCIA INSTITUCIONAL

El retiro “facultativo por causa de inconveniencia institucional, puede justificarse por algunas de las causales establecidas en los artículos 49, 50, 57, 58, 65 y 81 del decreto Ley No. 407 de 1.994, y que se relacionan directamente con el contenido y la realización de las pruebas de aptitud, idoneidad y clínicas ocupacionales en desarrollo de la implementación de los programas de salud ocupacional.

En efecto, el artículo 49 del decreto Ley No. 407 de 1.994, establece como “causales de retiro” del servicio para los empleados del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, las siguientes:

- Declaración de insubsistencia del nombramiento.
- Renuncia regularmente aceptada. Supresión del empleo.
- Retiro con derecho a pensión.
- Por invalidez absoluta. Incapacidad profesión.
- Destitución.
- Edad de retiro forzoso.
- Abandono del cargo.
- Orden o decisión judicial.
- Muerte.
- Sobrepasar la edad máxima para cada grado.
- Retiro del servicio de un miembro del Cuerpo de Custodia y Vigilancia por voluntad del Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, previo concepto de la Junta de Carrera Penitenciaria.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 97 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Este último literal del artículo 49 del Decreto Ley No. 407 de 1.994, referido en forma específica al retiro por inconveniencia institucional, ha sido reconocido como una facultad discrecional que tiene el director del INPEC, pero que no es absoluta, exorbitante, ni mucho menos puede ser usada en forma abiertamente arbitraria. Sentencia No. C-565/95 MP. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa. Empleados del instituto nacional penitenciario y carcelario-retiro del servicio/derecho de defensa ante junta de carrera penitenciaria: *“Las normas se refieren a la facultad del Director General del INPEC de retirar por su voluntad a un miembro del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, previo concepto de la Junta de Carrera Penitenciaria. Considera, por ende, la Corte que al existir identidad material entre el artículo 49 literal m) y el artículo 65 del Decreto Ley No. 407 de 1994, los argumentos que motivaron la decisión de la Sentencia C-108/95, también son valederos para el caso sub lite, por lo cual habrá de declararse la EXEQUIBILIDAD de la norma acusada, bajo el entendido de que se oiga al empleado en ejercicio de su derecho de defensa ante la Junta de Carrera Penitenciaria”*.

De esta forma, mediante la facultad discrecional, el director general el INPEC, se puede retirar del servicio a uno o varios miembros del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC, previo concepto de la junta de carrera penitenciaria, en cualquier tiempo, cuando las circunstancias hagan que el ejercicio del cargo de parte de aquellos empleados es ‘inconveniente’ para el servicio.” (Corte constitucional. sentencia T-327/07. referencia: expediente T-1477900. Magistrada Ponente: Dra. Clara Inés Vargas Hernández, 2007).

Esta “inconveniencia” para el servicio, puede a su vez estar justificada en las circunstancias señaladas en los artículos 57, 58 y 65 del decreto Ley No. 407 de 1.994. En primer lugar, el artículo 57 ibídem, señala como una causal de retiro la invalidez absoluta del miembro del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC, la cual se registrará por las leyes sobre prestaciones económicas y asistenciales referentes a los servidores públicos, según la reglamentación que expida el Gobierno

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 98 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Nacional y previa calificación de la invalidez absoluta, contrastada con los exámenes médicos ocupacionales de ingreso y periódicos realizados al trabajador.

En segundo lugar, el artículo 58 ídem, establece el retiro por incapacidad profesional de los miembros del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria, en cualquier tiempo y por incapacidad en los siguientes casos:

- No obtener calificaciones aprobatorias en los cursos establecidos y de acuerdo con las disposiciones que los reglamenten.
- Cuando la respectiva junta de evaluación y calificación conceptúe bajo rendimiento en el servicio, teniendo en cuenta el perfil del cargo y sus funciones en una evaluación de desempeño.
- Cuando pierdan la segunda prueba de convocatoria a curso de capacitación de conformidad con la reglamentación que se expida.
- Cuando en el término de dos (2) años contados a partir de la vigencia del presente decreto, no hayan acreditado título de educación media (bachiller), debidamente reconocido por el Ministerio de Educación Nacional.

Finalmente, el retiro por inconveniencia del servicio se puede también presentar por la facultad discrecional establecida en el artículo 65 del Decreto Ley 407 de 1.994, y que se presenta por “retiro por voluntad del director General”, previo concepto de la junta de carrera penitenciaria y por medio de la cual, los oficiales, suboficiales, dragoneantes y distinguidos del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional, podrán ser retirados del servicio por parte del director general del Instituto, en cualquier tiempo cuando su permanencia se considere inconveniente para la prestación del servicio público de custodia y vigilancia penitenciaria, previo concepto de la junta de carrera penitenciaria.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 99 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

En este sentido la sentencia C-108 de 1995 (Magistrado Ponente: Vladimiro Naranjo Mesa) de la Corte Constitucional declaró la exequibilidad, es decir, encontró ajustado el texto del artículo 65 del decreto Ley No. 407 de 1994 a la Constitución Nacional, indicando, como pauta general de su argumentación que: *“(i) que la falta de idoneidad de los servidores públicos, por cualquiera de las causas que la generen, es un justo motivo para retirar al empleado que no cumple o no puede cumplir eficientemente su función y (ii) que la buena ejecutoria de la función pública, se repite, es de interés general, y el Estado no puede patrocinar la falta de idoneidad en el desempeño de un cargo o empleo público, ni una estabilidad carente de sustento ético y sin proyecciones hacia el fin propio de todo servicio público”*.

De esta forma, la Corte, en la sentencia señalada establece que: *“...se advierte que no se trata de una potestad absoluta para el director del INPEC, ya que cualquier decisión a este respecto debe contar con el previo concepto de la Junta de Carrera Penitenciaria. Con ello se busca el objetivo esencial de que no se desvirtúen los principios de estabilidad que busca amparar la Carrera y que tienen consagración constitucional, a través de decisiones arbitrarias por parte del superior jerárquico. Para que ello sea efectivamente así, es necesario que el empleado cuyo retiro se disponga cuente con un debido proceso y se le permita, por consiguiente, ejercer su derecho de defensa ante la Junta. Por esta razón la exequibilidad de la norma bajo examen estará condicionada a que, llegado el caso, a los funcionarios en ella mencionados se les oiga en descargos por parte de la Junta, de forma tal que su separación del cargo resulte plenamente justificada.”*

Ahora bien, es claro que la Corte ha autorizado la posibilidad de retiro del personal del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria, con base en la facultad otorgada al director del INPEC, cuando hay circunstancias de falta de idoneidad de los servidores públicos, o por cualquiera de las causas que la generen, es decir por causas físicas o psicológicas; o altitudinales, es un justo motivo

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 100 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

para retirar al empleado que no cumple o no puede cumplir eficientemente su función en el respectivo cargo previo concepto de la junta de carrera penitenciaria.

A su vez la junta de carrera penitenciaria y sus funciones se encuentran reguladas por los artículos 81, 82, y 83, del decreto Ley No. 407 de 1.994. El artículo 81 ibídem señala que el personal que preste sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, solo podrá pertenecer a la carrera penitenciaria, previo el cumplimiento de los respectivos requisitos generales y especiales para ello. Por su parte el artículo 82 ídem, establece la integración de la junta de carrera penitenciaria, la cual en efecto está integrada por:

- El director general del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, o su delegado, quien puede hacer uso de la facultad discrecional de proponer el retiro por inconveniencia institucional.
- El jefe de la oficina jurídica, que verifica la legalidad de la causal invocada.
- El jefe de la división de recursos humanos.
- El jefe de la oficina de control interno, quien actuará como secretario de la junta.
- El subdirector de la Escuela Penitenciaria Nacional.
- Un representante del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional, elegido por votación para un periodo de dos (2) años, con su respectivo suplente, por los integrantes de dicho cuerpo.
- Un representante del personal administrativo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, elegido por votación para un periodo de dos (2) años, con su respectivo suplente, por los integrantes del personal administrativo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 101 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

De esta forma y con la presencia de un representante del cuerpo de custodia y vigilancia, se asegura la imparcialidad de la decisión tomada y que respalda el retiro. A su vez, el artículo 83 ibídem, señala las funciones de la junta de carrera penitenciaria, que son:

- Administrar y vigilar la carrera penitenciaria, diseñando programas relativos a todos los aspectos a ella inherentes, tales como: evaluación y calificación de servicios, cursos y concursos, promociones y ascensos, estímulos y distinciones.
- Desarrollar las políticas, formuladas por el consejo directivo tendientes a implementar los planes y programas para el personal de carrera penitenciaria.
- Difundir y hacer cumplir las disposiciones que regulan la promoción de personal.
- Elaborar los procedimientos para la aplicación de las disposiciones sobre promoción de personal y administración de carrera en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC.
- Promover, orientar, coordinar y controlar las actividades sobre promoción de personal y administración de carrera en las categorías respectivas.
- Vigilar que los nombramientos provisionales no excedan del término legal.
- Inscribir en carrera a los funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, que hayan cumplido con los requisitos.
- Emitir concepto al director general del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, sobre el retiro del servicio de un miembro del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional en cualquier tiempo por inconveniencia del mismo en la Institución o por concepto sobre bajo rendimiento en el servicio.
- Conocer de oficio o a petición de parte, de las irregularidades que se presenten en la realización de los procesos de selección, pudiendo dejarlos sin efecto, total o parcialmente.
- Excluir de la lista de elegibles a las personas que hubieren incurrido en violación a las leyes o los reglamentos que regulan la administración de personal al servicio del

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 102 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, y proponer la revocatoria de nombramiento u otros actos administrativos, si comprobaren que éstos se efectuaron con violación de las normas que regulan la materia.

Ahora bien, cuando las razones de la inconveniencia institucional implican información reservada como las que se relacionan con la práctica de exámenes médicos, disminución de la capacidad laboral, invalidez, o puntaje de exámenes de suficiencia, pruebas de aptitud, etc., es posible dar a conocer los motivos al funcionario por retirar a fin de que haga efectivo su derecho a un debido proceso y derecho a la defensa.

En efecto, la sentencia C-108 de 1995, de la Corte Constitucional, analizó en primer lugar el contenido de la resolución No. 969 de marzo 9 de 2.000, en la cual el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, reglamentó el desarrollo de la audiencia celebrada ante la junta de carrera penitenciaria y prevé, como garantía a favor del empleado, que dicha instancia: *“informará el contenido de la solicitud del superior para que manifieste lo que estime conveniente al respecto”*.

Enseguida, la Corte se preguntó si la información reservada, manejada por las instancias administrativas del INPEC, como en el caso de la práctica de exámenes médicos, disminución de la capacidad laboral, invalidez, o puntaje de exámenes de suficiencia, o pruebas de aptitud, lograba disminuir la exigencia de la convocatoria de la junta de carrera, o justificar el ocultamiento de las razones de la descalificación por inconveniencia.

La siguiente fue la conclusión a la que llegó la sentencia: *“Para la Corte ha sido claro que cuando el retiro por inconveniencia o la exclusión de un concurso en cargos de carrera se produce como consecuencia de información de carácter reservado, debe entenderse que tal reserva no opera para los directamente interesados. Se trata de una reserva que sólo puede alegarse frente a*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 103 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

terceros”. El artículo 2° de la resolución bajo cita dispone: adoptar por el presente acto el procedimiento a seguir para dar aplicación al artículo 65 del decreto Ley No. 407 de 1.994. Una vez recibida la solicitud del retiro del servicio por motivos de inconveniencia, la junta asesora deberá ser convocada a solicitud del presidente, por parte del secretario ad-hoc, con el fin de dar cumplimiento al artículo 65 del decreto Ley No. 407 de 1.994, citando al miembro del cuerpo de custodia y vigilancia requerido.

La comparecencia del funcionario se hará mediante previa comunicación a éste y a su superior para ser escuchado, en donde se señalará día, fecha y lugar para la realización de la junta. Reunida la junta asesora en pleno se dará comienzo a la sesión dejando constancia en acta. Posteriormente se hará comparecer al funcionario requerido quien quedará plenamente identificado en la misma. En caso de no comparecer igualmente se dejará constancia del hecho. Acto seguido se informará del contenido de la solicitud del superior al compareciente para que manifieste lo que estime conveniente al respecto. Cumplido lo anterior se levantará la sesión y se suscribirá el acta por los que en ella intervinieron.

Posteriormente la junta asesora procederá a emitir el concepto respectivo y de inmediato, el presidente de la junta remitirá al señor director general del INPEC, copia del acta de la sesión con la recomendación sobre el retiro o no del servicio por motivos de inconciencia, con el fin de tomar la decisión a que haya lugar. *“En conclusión, sobre la forma como se debe garantizar el debido proceso y el derecho de defensa a funcionarios de carrera afectados cuando se invoca en su contra información reservada, la Corte, atendiendo las particularidades de los diferentes regímenes de carrera, ha señalado que: (i) se debe permitir al afectado conocer y controvertir el informe reservado; (Sentencia C-108 de 1995 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa). (ii) se debe respetar a cabalidad el procedimiento fijado por las normas aplicables; (Sentencia C-368 de 1999. M.P. Eduardo Cifuentes) Muñoz. (iii) la evaluación a la que se somete el funcionario debe ser objetiva, basada en razones*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 104 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

sólidas y explícitas a fin de evitar que meras consideraciones subjetivas generen el retiro del servidor público; (iv) se debe informar al funcionario las razones de la exclusión o del retiro, - que deben ser por demás expresas-, en la medida en que el carácter de información reservada sólo puede alegarse frente a terceros. (Sentencia C-942 de 2003. M.P. Alfredo Beltrán Sierra).

En consecuencia: “desvincular a un funcionario de carrera, bajo argumentos para él desconocidos, secretos o eminentemente subjetivos, se ha considerado apriori una actuación contraria a los derechos constitucionales al debido proceso y a la defensa, a su vez que desconoce los criterios de objetividad que se exigen para la desvinculación de un funcionario de la carrera administrativa” (Sentencia C-1173 de 2005, MP. Manuel José Cepeda Espinosa).

De esta forma, en este tipo de eventos excepcionales como los del retiro por inconveniencia es que nuevamente cobra importancia el estudio que se refiere al diseño de los perfiles de cargo para los aspirantes a ingresar a la carrera penitenciaria o ascender dentro de ella, aplicados al cuerpo de custodia y vigilancia, ya que, el estudio hace parte del soporte que se tiene como referencia para calificar la idoneidad del candidato y la aptitud física y psicológica exigidas para el ejercicio del cargo o el ascenso dentro de la carrera.

Igualmente el estudio aporta un documento de referencia que puede en algún momento sustentar válidamente la decisión de retiro del servicio por inconveniencia institucional por parte de la junta de carrera penitenciaria, siempre y cuando se den las circunstancias que puedan inhabilitar o limitar al candidato o funcionario activo para desempeñar el cargo, de acuerdo a los requerimientos y exigencias contenidas dentro del estudio o sus documentos anexos, y de esa forma evitar posibles arbitrariedades o desproporción que pudiera surgir, ya que, dentro de la motivación del retiro

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 105 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

discrecional se deben relacionar las consideraciones en las cuales se funda la inconveniencia para la institución.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 106 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6. CAPITULO II

COMPONENTE BIOMECANICO

El trabajo continúa siendo una parte esencial en la vida de las personas, no sólo como fuente de ingresos para el sustento de necesidades materiales, sino también como espacio de relación social y crecimiento personal. La prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacional genera en la actualidad una inquietud de relevancia en el mundo, debido al impacto en el desarrollo económico de los países, es su competitividad y particularmente en la calidad de vida de sus pobladores.

Según la Organización Internacional del Trabajo, alrededor de cada 15 segundos un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que equivale a 6300 personas al día; y cada 15 segundos 160 trabajadores tienen un accidente laboral. Anualmente, un estimado de 160 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y ocurren más de 337 millones de accidentes en el trabajo; muchos de estos accidentes resultan en ausentismo laboral. La OIT ha estimado que 4% del producto interno mundial se pierde como consecuencia de las enfermedades profesionales y accidentes laborales. (Manual de Ergonomía y Seguridad. Rueda Ortiz, Maury. Alfaomega, 2013).

Durante la primera guerra mundial se hizo énfasis en determinar las características físicas de los soldados, con el fin de adaptar los equipos de trabajo al hombre. En la segunda guerra, además de tener en cuenta las características físicas, se involucraron las capacidades mentales y sensoriales del individuo. En esta misma época en Estados Unidos se desarrolló el concepto de “Ingeniería Humana”, aplicada con el objeto de obtener una mayor producción y una mejor adaptación del hombre a los nuevos ingenios bélicos. (Sociedad Española de Ergonomía, 2010)

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 107 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

En 1949 el psicólogo británico K.F.H Murrell realiza estudios anatómicos, fisiológicos y aplica la psicología experimental para relacionar el hombre con la situación de trabajo. Un año más tarde define la Ergonomía como “el conjunto de investigaciones científicas de la interacción del hombre y el entorno de trabajo”; por este concepto se le consideró el Padre de la Ergonomía Europea.

La Ingeniería Humana Americana define la Ergonomía como “los esfuerzos que buscan acoplar a los seres humanos con las máquinas, de forma que la combinación sea confortable, segura y más eficiente”. En Europa predominan los estudios fisiológicos y psicológicos, principalmente los de campo, sobre los problemas del hombre en el trabajo. Faverge definió la Ergonomía como “el análisis de procesos industriales centrados en el hombre, que aseguran su adecuado funcionamiento”.

A mediados del siglo XX, Forcadas introduce los conceptos Ergonómicos en Colombia; a partir de este momento se inicia el desarrollo de esta disciplina, particularmente por profesionales de la Ingeniería y el Diseño; en la década de los 70's se involucra más activamente dentro de la Salud Ocupacional, incluyendo la participación de las ciencias. (Sociedad Colombiana de Ergonomía).

La importancia de conocer las principales exigencias y requerimientos físicos de cada cargo e implementar los Profesiogramas y Perfiles Profesiográficos en cada convocatoria ya sea de ingreso o ascenso, le permite al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC prevenir a largo plazo la incidencia de accidentes y/o enfermedades laborales y aprovechar al máximo el desempeño funcional ocupacional de cada trabajador de acuerdo con sus habilidades físicas y mentales en la ejecución de las tareas asignadas dentro de su jornada laboral.

Villena (2007), afirma: es frecuente que, en los departamentos de prevención de riesgos laborales, se reduzca el “riesgo ergonómico” a todo aquello que puede provocar molestias o lesiones

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 108 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

osteoarticulares, trastornos músculo-esqueléticos o daños dorsales. El principal objetivo del ergónomo es anticipar y ayudar a evitar dichos riesgos en los procesos de concepción y transformación; para abordar los más importantes no es necesario saber mucha ergonomía, basta con echar mano de las recomendaciones más elementales para la concepción de los puestos de trabajo, de ciertas normas, de algunas precauciones organizativas y tecnológicas. (p 27)

Para formar en riesgo biomecánico es determinante que el formador sea un gran conocedor del trabajo que realizan las personas objeto de esta formación. Que se les indiquen los puntos críticos de su actividad, cómo ciertas posturas sin esfuerzo pueden ser dañinas, como ciertos esfuerzos que realizan no tienen por qué provocar lesiones.

Es necesario analizar el trabajo antes de formar, para adoptar criterios pedagógicos adaptados, ejemplos reales, conocimientos que directa o indirectamente tienen una fuerte relación con la fisiología de ese trabajo: por ejemplo, es infrecuente que en estas formaciones se aborde la relación entre trabajo muscular, actividad cardíaca y medioambiente térmico de trabajo. (Flores, 2008, p. 16).

Existe una prevención individual del riesgo biomecánico si el trabajador percibe como propio ese riesgo y ese debe ser el objetivo prioritario de los conocimientos transmitidos. Una vez conseguido esto, se puede ayudar al operador a desarrollar estrategias defensivas o preventivas contra dicho riesgo. (Villena, 2007).

6.1 ERGONOMÍA

El término *ergonomía* proviene de las palabras griegas *ergon* (trabajo) y *nomos* (ley o norma); la primera referencia a la ergonomía aparece recogida en el libro del polaco (Wojciech Jastrzebowki, 1857) titulado “*Compendio de Ergonomía o de la ciencia del trabajo basada en verdades tomadas de*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 109 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

la naturaleza". La utilización moderna del término se debe a Murrell y ha sido adoptado oficialmente durante la creación, en julio de 1949, de la primera sociedad de ergonomía, la - Ergonomics Research Society-, fundada por ingenieros, fisiólogos y psicólogos británicos con el fin de "adaptar el trabajo al hombre". (Mondelo, 1994)

La ergonomía estudia los factores que intervienen en la interrelación hombre-artefacto (operario-máquina), afectados por el entorno. El conjunto se complementa recíprocamente para conseguir el mejor rendimiento; el hombre piensa y acciona, mientras que el objeto se acopla a las cualidades del hombre, tanto en el manejo como en aspecto y comunicación. El objetivo de la ergonomía es dar las pautas para optimizar el trabajo a ejecutar por el conjunto conformado por el operario-artefacto y el entorno físico y social que lo circunda. (Cruz, 2008).

Otro concepto importante manifiesta que:

"La ergonomía ha sido definida como el estudio científico de la relación entre el hombre y su medio ambiente de trabajo. En este sentido, el término medio ambiente es tomado para cubrir no sólo el medio ambiente en el cual el hombre trabaja, sino también sus materiales y herramientas, su métodos de trabajo y la organización de su trabajo, tanto individualmente o de dentro de un grupo de trabajo". (Murrell, 1965. p.23).

Si se detectan problemas en alguna de estas cuestiones la ergonomía puede proponer diferentes soluciones para reducir o eliminar sus efectos sobre el trabajador. Muchas de estas soluciones son sencillas y de fácil aplicación (por ejemplo: cambiar la ubicación de materiales, usar herramientas más adecuadas o realizar pausas periódicas); otras pueden ser más complejas (por ejemplo: diseñar una nueva máquina o cambiar la organización del trabajo).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 110 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

En cualquier caso, la ergonomía puede ayudar a mejorar las condiciones de trabajo. Así se consigue mantener una mejor salud: las mejoras ergonómicas reducen las demandas físicas del trabajo dando como resultado menos lesiones o dolencias relacionadas con el trabajo. Otro efecto beneficioso de la ergonomía es que, al mejorar el diseño del entorno laboral, consigue incrementar la eficiencia y la productividad.

6.1.1 Tipos de Ergonomía

Entre los numerosos campos de aplicación en los que la Ergonomía ha desarrollado metodologías propias, se pueden considerar dos grandes áreas de estudio, según se trate de optimizar los procesos de producción (Ergonomía del trabajo) o los productos fabricados mediante dichos procesos (Ergonomía del producto).

Ergonomía del trabajo. Su objeto de estudio es el trabajador y su objetivo analizar las tareas, herramientas y modos de producción asociados a una actividad laboral con la finalidad de evitar los accidentes y patologías laborales, disminuir la fatiga física y mental, y aumentar el nivel de satisfacción del trabajador. Además de los beneficios sociales y humanos que comporta la mejora de las condiciones de trabajo, la aplicación de la Ergonomía en el ámbito laboral conlleva beneficios económicos asociados a un incremento de la productividad y a la disminución de los costes provocados por los errores, accidentes y bajas laborales.

Ergonomía del producto. Su objeto de estudio son los consumidores y usuarios del producto; su finalidad, asegurar que los productos sean seguros, fáciles de usar, eficientes, saludables y satisfactorios para el usuario.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 111 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.1.2 Aplicaciones de la Ergonomía del trabajo

En la actualidad, son numerosos los estudios y aplicaciones de la Ergonomía en el ámbito laboral. Para sistematizar, los aspectos que se consideran son los siguientes:

- Diseño de puestos de trabajo: tiene por objetivo configurar equipos y espacios que faciliten la ejecución de las tareas. Se trata de conseguir posturas adecuadas y colocar los elementos de trabajo de manera que se evite la realización de movimientos superfluos o que obliguen a separar excesivamente los brazos del cuerpo (Asensio-Cuesta, 2012).
- Herramientas y útiles: los estudios ergonómicos sobre herramientas tienen la finalidad de adaptarlas a la tarea y al trabajador.
- Mandos e indicadores: Analiza la relación entre el trabajador y la máquina: ubicación adecuada, alcance, visibilidad, facilidad de manejo, etc.
- Condiciones ambientales: temperatura, iluminación, ruido, vibraciones, etc.
- El ruido se puede caracterizar psicológicamente por resultar molesto e indeseable, físicamente por su aleatoriedad espectral y de intensidades, y desde el punto de vista de la comunicación por su bajo o nulo contenido informativo. El tema de la relación entre el nivel de ruido, el tiempo de exposición y los daños físicos que causan al sistema auditivo en el humano ha sido estudiado con gran interés desde hace tiempo.
- La iluminación es un factor ambiental que interesa a los ergonomistas por su influencia en el desempeño de las tareas de los humanos; en general, la iluminación puede interferir en la adecuada visualización de los objetos y entornos, la eficiencia y eficacia del trabajador, en proporcionar la información adecuada y oportuna de señalización, además de que puede influir en el confort y salud visual. La iluminación puede interferir en la adecuada percepción e interpretación de señales visuales por parte de los operadores; muchos de los procesos industriales cuentan con señales luminosas para su monitoreo, por lo que contar

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 112 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

con una iluminación adecuada favorece la percepción y procesamiento de las señales recibidas por el operador. Los ergonomistas dedicados a esta área fundamentalmente estudian los factores de la visión, las fuentes de iluminación, así como las características y requerimientos de las tareas y el entorno.

El ser humano necesita mantener una temperatura interna de aproximadamente 37oC (la temperatura interna del cuerpo varía entre 36oC y los 38oC). Este balance térmico se realiza a través del hipotálamo, que actúa como un termostato. En cualquier caso, en un ambiente térmico moderado, los ocupantes de los locales suelen mantener discrepancias, ya que hay una serie de factores particulares del individuo que influyen en la sensación de bienestar térmico y hacen variar las preferencias de los individuos.

El avance de la tecnología y su intervención en los puestos de trabajo ha provocado que más trabajadores estén expuestos a vibraciones, las cuales en algunos casos no tienen consecuencias, pero en otros puede afectar a la salud y capacidad de trabajo de quien se expone a ellas. Los pies, la zona de los glúteos y las manos, son las áreas del cuerpo que generalmente reciben y transmiten las vibraciones, dependiendo de la actividad que se realice y la posición en que se encuentre el operador.

En casi todos los casos las vibraciones se detectan fácil y rápidamente, por lo que raras veces llegan a producir daños inmediatos a la salud; sin embargo, la exposición prolongada puede causar efectos crónicos que tienden a manifestarse después de un tiempo. Cuando el cuerpo humano se encuentra sometido a vibraciones, presenta algunas reacciones y cambios que pueden afectar su adecuado desempeño, entre los que destacan: el aumento moderado del consumo energético, de la frecuencia cardíaca y respiratoria. La aparición de reflejos musculares con función

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 113 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

de protección, que contraen a los músculos afectados por las vibraciones y los mantienen así mientras sean sometidos a esta situación.

Carga mental: su estudio se ha desarrollado de la mano del estudio sobre tareas estresantes, aburridas o monótonas. Otros aspectos relacionados son los relativos al efecto del horario de trabajo y los turnos sobre los trabajadores y la percepción de fatiga asociada a la realización de tareas.

Carga física: manejo manual de cargas, movimientos repetitivos y posturas forzadas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 114 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.2 ANTROPOMETRÍA

Del griego antropos (humano) y métricos (medida), esta ciencia se ocupa del dimensionamiento del cuerpo humano. Desde el punto de vista ergonómico, el estudiar este dimensionamiento del cuerpo permite adaptar la máquina y el ambiente de trabajo a las dimensiones del trabajador; por ejemplo: altura y tamaño de la puerta, dimensión de las extremidades inferiores y dimensión de los volantes y de los asientos de un coche, etc. (Ramírez, 2001).

El acotamiento corporal es el que nos permite apreciar en tres dimensiones al hombre, tanto en sus partes como en su conjunto. Esta medición antropométrica se realiza en cada individuo integrante de un grupo poblacional en estudio; las resultantes cuantitativas de las mediciones son ordenadas en las tabulaciones y desarrolladas en histogramas biométricos. El grupo de estudio tiene características propias y diferentes a los grupos aledaños y como está en continua evolución, sufre cambios con la época en la que se realice la investigación. Esto hace obligatoria la aplicación inmediata de los resultados del estudio para el momento, lugar geográfico y grupo en observación. (Cruz, 2006).

6.2.1 Variabilidad Antropométrica

Los individuos de una zona de un país pueden ser más altos y tener un peso mayor que los de otra zona. Estudios socioeconómicos descubren diferencias de estatura muy importantes entre personas de trabajos diversos.

La población militar, en cuanto a grupo, difiere antropomórficamente de la civil. Dentro de un mismo grupo, los hombres suelen ser de mayor estatura y peso que las mujeres, y las personas de edad tienen unas dimensiones completamente distintas que las de edad mediana.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 115 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Por otra parte, las medidas de las dimensiones generales de un país pueden cambiar de un período a otro. Se ha comprobado que los soldados norteamericanos de la segunda guerra mundial eran más altos y tenían mayor peso que los de la primera. También está demostrado que la etnia es otro factor esencial en este tema; área cuyo creciente interés y atención por parte de los ergonomistas del mundo entero motivó el simposio internacional acerca de «*las variables naturales y culturales en la ingeniería de los factores humanos*» y que tuvo lugar en Holanda, en 1972, bajo los auspicios de la Organización del Tratado del Atlántico Norte. Uno de los temas de discusión fue la dimensión del cuerpo humano. Las ponencias e informes que se presentaron pusieron de manifiesto las sustanciales diferencias antropométricas existentes entre las distintas poblaciones del mundo. (Panero, 1996).

Las variables antropométricas varían de acuerdo al diseño ergonómico desde el punto de vista antropométrico que se busque:

- *Raza*: Está relacionada con la ubicación geográfica. En un mismo país se pueden presentar diferencias dimensionales.
- *Edad*: El ser humano presenta curvas de crecimiento, en forma acelerada en las primeras etapas de la vida a nivel óseo hasta los 18 años en donde se estanca el crecimiento y viene una meseta para después no continuar. Con la edad adulta, entrando a la senectud, tiende a disminuir quizá por la pérdida de tejido óseo de la columna.
- *Sexo*: Los valores absolutos de las variables antropométricas tienen a ser mayores en los hombres que en las mujeres. El hombre presenta hombros y tórax más grandes y la pelvis relativamente estrecha. Los brazos y las piernas son más largos, con manos y pies mayores.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 116 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- *Dieta:* La alimentación, que pueden recibir sectores de mayores ingresos, influye en una menor probabilidad de enfermedades y un mayor desarrollo del cuerpo.
- *Actividad:* De acuerdo con la actividad laboral, se pueden presentar diferencias marcadas entre poblaciones. (Tomado de Ergonomía en movimiento, Ed. Unilever Andina S.A. p. 52)
- *Estatura:* es una medida antropométrica que refleja condiciones actuales de desarrollo óseo en forma vertical.

Los datos antropométricos son más valiosos cuando reflejan medidas exactas y se registra durante un periodo determinado. Las variables valiosas comunes son: estatura, perímetro craneal, peso, espesor del pliegue cutáneo y el índice de masa corporal (IMC).

Variables a tener en cuenta dentro de la implementación de los Profesiogramas y Perfiles Profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC:

Peso: proporciona una valoración de las reservas globales de grasa y musculo (Hopkins, 1993). El peso corporal puede medirse con varios métodos que incluyen:

- Peso ideal para la estatura
- Peso habitual
- Peso real

Estatura: uno de los primeros estudios sistemáticos realizados en América Latina sobre la estatura de la población nacional lo adelantaron en Colombia en 1991 los investigadores, Antonio Ordóñez y Doris Polanía. Una de las primeras referencias a la estatura de los colombianos se refiere a observaciones de finales de la década (1910), cuando se presentó en Colombia un debate

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 117 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

sobre una supuesta “degeneración de la raza”. Uno de los más activos participantes en ese debate fue el medico Miguel Jiménez López, quien en el Tercer Congreso Medico Colombiano, celebrado en Cartagena en Enero de 1918 señaló lo siguiente:

“...me he guardado de considerar como un signo de inferioridad anatómica la talla y el peso de los individuos que, entre nosotros, se muestran un tanto por debajo de las cifras medias señaladas en los países europeos y en Norteamérica. Fácil me ha sido obtener esta compilación en los registros que se llevan en los cuarteles de la capital: allí acuden individuos generalmente de veintiún años en adelante; sanos o al menos considerados como tales después de un serio examen de los médicos militares y provenientes de todos los puntos de la República, de los diferentes gremios sociales y también de las diversas extracciones raciales de nuestro país.

Sin embargo, por más que este rasgo sea enteramente relativo, merece tenerse en cuenta, pues, asociado con los demás puede tener un valor relativo. Ahora bien: el promedio de la talla en los individuos seleccionados para el servicio militar apenas alcanzo a 1,56cms.”. en “Los problemas de la raza en Colombia”(Biblioteca de Cultura,1920 p. 9-10), la información que reporta este autor sobre la estatura de los reclutas colombianos de finales de la década es muy diferente de la que hemos encontrado en la cédula de ciudadanía para esa época. Por ejemplo, los hombres colombianos nacidos en 1905-1909 tenían en promedio una estatura de 162,05, es decir más de 6 cms por encima de la cifra que cita Jiménez López. Los escritos de ese autor se caracterizaron por los conceptos racistas que manejaba y por la falta de rigor empírico e intelectual, al respecto véase Aline Helg, “Los intelectuales frente a la cuestión racial en el decenio de 1920: Colombia entre México y Argentina” (FAES, 1989, p. 43).

Estimulados por el economista Miguel Urrutia, por entonces director de Fedesarrollo, Ordóñez y Polanía realizaron una investigación sobre el comportamiento secular de la estatura de

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 118 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

los colombianos nacidos entre 1910 y 1970. Para ello construyeron una muestra aleatoria con información de la estatura contenida en la cédula de ciudadanía.

La muestra tenía 14.103 observaciones (5.839 mujeres y 8.264 hombres). Esos resultados se publicaron en 1992 en el ensayo “Cambios de estatura en Colombia durante el presente siglo”. (Ordóñez y Polanía, 1992).

Ordóñez y Polanía presentaron tres conclusiones:

Primera: la estatura promedio de los colombianos, cuando se analiza por década, aumentó en forma sostenida para los nacidos entre 1910 y 1970. Las mujeres aumentaron 8,7 cms. y los hombres aproximadamente 7,0 cms. (Fedesarrollo. 1992)

Segunda: si bien todas las regiones aumentaron su estatura, no todas lo hicieron en igual proporción. Mientras que en Antioquia el aumento femenino fue de 12 cms, en Tolima-Huila ese aumento fue sólo de 4.0 cms. Los autores atribuyen esas diferencias a los diferentes niveles de desarrollo económico, pero no hacen un análisis sistemático al respecto y se limitan a hacer algunas observaciones informales sobre el tema.

Tercera: las ganancias en estatura fueron el resultado del favorable crecimiento económico y de las mejorías en la salud, como resultado de una nueva actitud, que empezó a verse en el país desde la década de 1940, del crecimiento del gasto público en salud, en las décadas de 1960 y 1970 y de la extensión de la medicina preventiva. A lo anterior se le debe agregar la introducción de las sulfanilamidas, y posteriormente la penicilina, así como la difusión de las vacunas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 119 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Uno de los resultados que intrigó más a los autores fue la alta talla de los habitantes de la Costa Caribe, una de las regiones más pobres del país. A manera de hipótesis los autores sugieren que ello se podría deber tanto a la mayor influencia negra en esa región del país como al acceso que tienen sus habitantes a los alimentos marinos así como a la sal marina, la cual tiene un alto contenido de yodo.

En 1992, Antonio Ordóñez y Doris Polanía, en conjunto con Gustavo Ramírez, llevaron a cabo otra investigación acerca de la estatura de los colombianos, en esa ocasión usando como fuente de información la Encuesta Nacional de Hogares de diciembre de 1991, realizada por el Departamento Administrativo de Estadística (DANE) y una medición directa de jóvenes entre 18 y 28 años realizada en colegios y universidades de Bogotá (1.452 hombres y 1.362 mujeres).

Tras analizar las estaturas obtenidas a partir de la Encuesta Nacional de Hogares, los autores desecharon los resultados ya que presentaban muchas inconsistencias. En opinión de los autores la calidad de la información probablemente era muy deficiente pues se basó en la percepción subjetiva de los encuestados acerca de su estatura.

En el caso de la encuesta directa los datos fueron agrupados en cuatro grupos socio-económicos. El resultado es que hay una clara correlación entre el estrato y la estatura, existiendo una diferencia entre el estrato alto y el bajo de 9,5 cms en los hombres y de 5,2 cms en las mujeres.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 120 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Tabla 1. Promedio estatura (centímetros) por estrato socioeconómico

ESTRATO	HOMBRES	MUJERES
Bajo – Bajo	166,0	158,3
Bajo	168,0	158,9
Medio	172,0	159,9
Alto	176,4	163,5

Fuente: ORDOÑEZ, Antonio y POLANIA, Doris, "La estatura y el desarrollo económico y social en Colombia"

Tanto sobre las relaciones entre crecimiento económico y aumento en estatura, como entre esta última y los avances en salud, los autores se limitan a hacer comentarios generales pero no hay un análisis estadístico riguroso y sistemático. Tampoco lo hay en el caso de la posible relación entre origen étnico y estatura.

Esa fue una de las principales razones para el limitado impacto del trabajo de Ordoñez y Polanía. Otros factores adicionales fueron:

- 1) la falta de continuidad en esta línea de investigación
- 2) la ausencia de historiadores y economistas en el grupo de investigación, los cuales hubieran podido relacionar mejor los resultados con el contexto histórico y económico y
- 3) desconocimiento de los grandes aportes a la antropometría histórica que desde mediados de la década de 1970 venían haciendo los cliometristas, lo cual hubiera ayudado a contextualizar mejor los resultados y a sugerir métodos de análisis pertinentes.

La mayoría de los artículos internacionales que citan los autores son sobre aspectos médicos de la antropometría. El único artículo de antropometría histórica que citan es el documento de RICHARD H. STECKEL, "Stature and Living Standards in the United States". (NBER. 1990)

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 121 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

En agosto de 2004, Adolfo Meisel y Margarita Vega publicaron el ensayo “*La estatura de los colombianos: Un ensayo de antropometría histórica, 1910 - 2003*”. (Meisel y Vega, 2004) En ese trabajo los autores utilizaron la información proveniente de la cédula de ciudadanía, pero a diferencia de Ordoñez y Polanía, utilizaron la totalidad de los registros disponibles en la Registraduría Nacional del Estado Civil: 9.320.613 observaciones para los nacidos en el período 1910-1985.

El tamaño de la base de datos les permitió a Meisel y Vega hacer detallados análisis regionales. Además, analizaron varios temas que estuvieron ausentes en el trabajo de Ordoñez y Polanía tales como la convergencia interpersonal e interregional en la estatura y los determinantes de la estatura promedio de los departamentos. Para esto último utilizaron la composición étnica y el PIB per cápita departamental.

Entre las conclusiones de este estudio, se resalta que en promedio, las mujeres colombianas nacidas en 1984 alcanzaron una estatura adulta que fue 8.8 cm. por encima de la obtenida por aquellas nacidas en 1910. En el caso de los hombres, en este mismo periodo el incremento fue de 7.9 cm. Estos avances estuvieron presentes casi sin interrupciones a través del siglo XX y para todo el país.

En promedio, los hombres colombianos que nacieron entre 1910 y 1914 alcanzaron una estatura final de 163.48 cm. En contraste, los nacidos entre 1980 y 1984 lograron una estatura promedio de 170.64 cm. lo que representa un incremento de 7.17 cm., que corresponde a un crecimiento de 4.4%. En el mismo período, las mujeres aumentaron su estatura de 150.78 a 158.65 cm. Este incremento de 7.86 cm. es el 5.2% sobre la estatura inicial. En ambos casos, el incremento es de cerca de un centímetro por década, lo cual es un logro importante dentro de los estándares internacionales.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 122 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

Tabla 2. Estatura promedio de los colombianos por fecha de nacimiento

Año de nacimiento	Estatura promedio para hombres	Estatura promedio para mujeres	Cambio porcentual en hombres	Cambio porcentual en mujeres	Centímetros aumentados para hombres	Centímetros aumentados para mujeres	Número de observaciones (hombres)	Número de observaciones (mujeres)	OBSERVACIONES TOTALES
1910-1914	163.48	160.78					1.751	2.157	3.948
1915-1919	163.61	161.49	0.079%	0.471%	0.13	0.71	4.582	4.993	9.575
1920-1924	164.16	162.38	0.337%	0.589%	0.55	0.89	9.085	9.779	18.865
1925-1929	164.70	163.06	0.328%	0.461%	0.54	0.67	15.659	16.299	31.958
1930-1934	165.17	163.48	0.288%	0.275%	0.48	0.42	22.219	24.619	46.838
1935-1939	165.76	164.21	0.354%	0.480%	0.59	0.74	34.637	33.820	68.457
1940-1944	166.26	164.69	0.302%	0.312%	0.50	0.48	40.186	45.623	85.809
1945-1949	167.10	165.59	0.508%	0.582%	0.84	0.90	53.168	60.723	113.892
1950-1954	167.84	166.40	0.443%	0.516%	0.74	0.60	73.835	60.863	134.698
1955-1959	168.07	166.81	0.133%	0.283%	0.22	0.41	101.613	111.278	212.891
1960-1964	168.47	167.17	0.242%	0.227%	0.41	0.36	142.054	157.950	300.004
1965-1969	169.00	167.34	0.316%	0.113%	0.53	0.18	177.464	221.024	398.488
1970-1974	168.91	167.21	-0.056%	-0.084%	-0.09	-0.13	298.908	426.860	725.568
1975-1979	169.66	167.81	0.443%	0.378%	0.75	0.59	1.639.499	1.646.878	3.286.377
1980-1984	170.64	168.65	0.581%	0.532%	0.99	0.84	1.528.875	1.468.110	2.996.985
TOTAL			4.383%	-5.215%	7.17	7.86	4.140.532	4.310.816	8.454.348

Fuente: Adolfo Meisel R. Margarita Vega A. Mayo, 2004

La principal razón para el incremento en la estatura fue el continuo mejoramiento en la nutrición de los colombianos a lo largo del siglo debido al crecimiento económico sostenido. Además, los avances en salud y la reducción en el esfuerzo físico laboral y en el trabajo infantil, contribuyeron a estas ganancias.

Índice de masa corporal (IMC): explica diferencias en la composición corporal al definir el nivel de adiposidad de acuerdo con la relación de peso y estatura, eliminando así la dependencia en la constitución. El índice de masa corporal puede calcularse utilizando la siguiente ecuación: (Cáceres, 2005)

$$\text{IMC} = \frac{\text{Peso (Kg)} \times 100}{\text{Estatura (cm)}^2}$$

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 123 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Tabla 3. Interpretación valores numéricos IMC según la OMS

VALORES	INTERPRETACION
< 18.5	Bajo peso
18.5 a 25	Normal
25.1 a 29.9	Sobrepeso
>De 30	Obesidad

Fuente: En: https://es.wikipedia.org/wiki/%C3%8Dndice_de_masa_corporal#cite_note-4

Es importante correlacionar el IMC con el perímetro abdominal y tener en cuenta los criterios de evaluación de riesgo del “síndrome metabólico el cual se define como un conjunto de factores de riesgo para diabetes mellitus tipo 2 (DM2) y enfermedad cardiovascular, caracterizado por la presencia de resistencia a la insulina e hiperinsulinismo compensador asociados con trastornos del metabolismo de los carbohidratos y lípidos, cifras elevadas de presión arterial y obesidad. La prevalencia del síndrome metabólico varía según factores como género, edad, etnia, pero se ubica entre 15% y 40%; es mayor en la población de origen hispano. Existen varios criterios para el diagnóstico de síndrome metabólico. El más conocido es del ATP III (Adult Treatment Panel III), donde se deben cumplir 3 o más de los siguientes:

- Perímetro abdominal elevado (> o = 102 cm en hombres y >o = 88 cm en mujeres).
- TG >150 mg/dl, HDL bajo (hombres <40 mg/dl y mujeres HDL <50 mg/dl),
- TA >130/85 mm Hg, glicemia >110 mg/dl incluyendo diabetes mellitus.

Se consideran otros factores como trombogénesis, inflamación, ácido úrico, estrés, cigarrillo, sedentarismo, edad, origen étnico, microalbuminuria, hipotiroidismo primario, entre otros” (Pineda, 2008). Como límite de tolerancia para los Perfiles Profesiográficos en el perímetro abdominal se

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 124 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

tendrán los siguientes valores ($> 0 = 101$ cm en hombres y $> 0 = 87$ cm en mujeres), debido a que los valores ($> 0 = 102$ cm en hombres y $> 0 = 88$ cm en mujeres).

Somatotipo: es un sistema diseñado para clasificar el tipo corporal o físico, propuesto por (Sheldon, 1940) y modificado posteriormente por (Heath, 1960) y (Carter, 1967), el cual es utilizado para estimar la forma corporal y su composición, principalmente en atletas. Se expresa en tres valores representantes del componente físico de la siguiente manera:

- Somatotipo endomórfico: caracterizado por predominio abdominal, flacidez muscular y extremidades de pequeñas dimensiones.
- Somatotipo mesomórfico: se caracteriza por un acentuado desarrollo muscular y óseo, con medidas torácicas predominantes sobre las abdominales.
- Somatotipo ectomórfico: se caracteriza por un aspecto de fragilidad e hipotonía muscular, delgadez y medidas de longitud predominantes sobre los diámetros y circunferencias.

6.2.2 Tipos de dimensiones antropométricas

Las medidas que permiten dimensionar las características del puesto de trabajo (alcances, alturas, desplazamientos) se pueden clasificar en dos tipos: (Medidas estructurales y Medidas Funcionales. Estas últimas, también denominadas dimensiones dinámicas, se relacionan con el movimiento articular del cuerpo humano. Por estar íntimamente ligadas con las posturas y movimientos biomecánicamente adecuados o inadecuados, de acuerdo con el tipo de actividad, manipulación de pesos (ERGOSOURCING, 2001)

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 125 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.3.3 Medidas antropométricas y perfil antropométrico

Las medidas que se deben poseer de la población dependerán de la aplicación funcional que se pretenda dar a las mismas; partiendo del diseño de lugares de trabajo, existe un número mínimo de dimensiones relevantes que se deben conocer.

Debido a las características especiales de los estudios antropométricos, se debe analizar con mucho rigor el tipo de medidas a tomar y el error admisible, ya que la precisión y el número total de medidas guardan relación con la posibilidad de viabilidad económica del estudio. Si dejamos de considerar alguna medida relevante, o exigimos una precisión exagerada, la limitación económica hará prácticamente imposible la realización o la replicación del estudio.

Una vez determinada la población y clasificándola según los objetivos, se deberán analizar las medidas que se crean oportunas. Toda organización debería tener recogidas al menos las siguientes medidas:

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 126 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Tabla 4. Medidas básicas para el diseño de puestos de trabajo

POSICION SEDENTE	POSICION DE PIE
(AP) Altura poplítea	(E) Estatura
(SP) Distancia sacro-poplítea	(CSp) Altura de codos de pie
(SR) Distancia sacro-rótula	(AOp) Altura de ojos de pie
(MA) Altura de muslo desde el asiento	(Anhh) Ancho de hombro a hombro
(MS) Altura del muslo desde el suelo	
(CA) Altura del codo desde el asiento	
(Amín B) Alcance mínimo del brazo	
(AmáxB) Alcance máximo del brazo	
(AOs) Altura de los ojos desde el suelo	
(ACs) Anchura de caderas sentado	
(CC) Anchura de codo a codo	
(RP) Distancia respaldo-pecho	
(RA) Distancia respaldo-abdomen	

Fuente: ERGOSOURCING. Ergonomía en movimiento. Bogotá: primera edición. 2001.

6.4 DISEÑO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

El espacio de trabajo constituye el área físicamente disponible para la actividad de un puesto de trabajo en donde se llevan a cabo con holgura y seguridad las tareas del puesto, esto es, la acción humana, la acción de la máquina y los respectivos elementos de control.

Teniendo en cuenta que en ergonomía, el hombre piensa y acciona mientras que el objeto se acopla a las cualidades del hombre, en diseño de espacios en los puestos de trabajo,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 127 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

entendemos el “objeto”, como aquel entorno, espacio, o lugar, en donde el individuo debe desempeñar su tarea.

Este “espacio” debe cumplir con requerimientos a nivel estructural, ambiental, arquitectónico, físico, etc., que se ajusten a las características antropométricas, físicas, perceptivas, psicológicas y sociales del trabajador, permitiéndole una interacción funcional con todos aquellos factores que estructuran la labor.

El diseño del espacio de trabajo obedece entre otros factores, a ciertos principios secuenciales de la actividad del puesto, que comprende:

- *Secuencia de instalación:* suficiente espacio físico que permita realizar libremente los movimientos y desplazamientos necesarios en la ejecución y control de la tarea asignada.

La forma del espacio de trabajo necesita de las dimensiones antropométricas de los usuarios, como son el alcance de brazo, la altura de pie, la posición sentado o bípeda, etc., al igual que del dimensionamiento y formas de los equipos. Al estructurar el espacio de trabajo, debe tenerse en consideración los órganos de mando y otros medios en el que se llevan a cabo las acciones motoras del hombre en el cumplimiento de la tarea. Al respecto, se distinguen zonas tales como:

- *Zonas de acceso fácil:* parte del espacio de trabajo limitado por las áreas que describen los brazos extendidos al máximo en su movimiento circular horizontal y vertical.
- *Zona óptima de acceso:* parte del espacio de trabajo limitado por los arcos que describen los antebrazos al moverlos manteniendo apoyada la articulación del codo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 128 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- *Zona del campo informativo:* espacio del puesto de trabajo que incluye los medios instalados de información y control que deben ser manipulados u observados por el trabajador. Un criterio importante para la organización del espacio de trabajo en este sentido, es considerar que el plano horizontal debe ser de 30° - 40°, y el plano vertical de 0° - 30° respecto de la horizontal, esto es, 15° por encima y 15° por debajo de la línea normal de visión.
- *Orden secuencial del tiempo:* se debe tener en cuenta el orden de manipulación de los elementos de activación y control, de tal manera que de acuerdo con el orden preestablecido, se coloquen los instrumentos y tableros, con lo que el espacio de trabajo se ajusta a la realidad, evitando, por otra parte, errores en el manejo de controles.
- *Frecuencia de uso e importancia:* de acuerdo con las funciones de cada elemento, a los muy repetitivos o poco comunes y por consiguiente a la frecuencia de uso de los elementos, se hará la disposición de los mismos, incidiendo dicha localización en el espacio de trabajo. Aquellos elementos de suma importancia, como elementos de control, de alerta o de funcionamiento rápido para situaciones de emergencia, deben considerarse en un espacio cercano a la vista y a la mano del trabajador.
- *Espaciamiento entre controles:* a lo anterior se suma la consideración de espaciamiento entre los elementos de control. Demasiado espacio obliga a mayores movimientos y cambios de postura y un espacio estrecho da lugar a superposición de elementos que puede ser motivo de confusión y errores. El desempeño aumenta cuando las distancias son las apropiadas. El manejo de varias palancas puede ejemplificar lo anterior: demasiado juntas pueden dar lugar a fallas en la secuencia temporal y de funcionamiento y si están demasiado espaciadas ello demandara mayor esfuerzo del trabajador.

Es la distribución en la planta de hombres y máquinas y elementos de control, de tal manera que se encuentren ubicados en forma apropiada, teniendo en consideración la facilidad del uso de medios, la velocidad de operación de las máquinas y la precisión del trabajo. Entre los aspectos que

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 129 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

deben plantearse figuran: la ubicación hombre - máquina, las necesidades de privacidad y territorio, las diversas posturas del trabajador, espacios entre equipos, colocación de andamios y escaleras y consideraciones de comunicación que obedezcan a requerimientos antropométricos y biomecánicos referentes en especial a la visibilidad, audición y mantenimiento.

El factor humano también tiene que ver con el diseño del lugar de trabajo; normalmente existe una interacción entre trabajadores que puede afectar el desempeño laboral. Se debe llevar el análisis a los siguientes campos:

6.4.1 Dimensión interespacial del trabajador

Esta comprende:

- Un espacio propio, inconsciente, inherente a su libertad de acción con límites subjetivos que resguarden su personalidad (espacio amigable, actitud intrínseca).
- Un espacio de activación de sus extremidades y de sus movimientos en el desarrollo de sus actividades (espacio limitado para la operación de la tarea).
- Un espacio social o distancia de intercambio o interacción en la situación de diálogo (espacio limitado para la operación de la tarea).
- Un espacio dinámico grupal, en interrelaciones grupales (espacio dinámico de interacción grupal).
- Un espacio público, de cara al entorno con límites máximos o sin límites (espacio abierto para la expansión del individuo).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 130 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

El comportamiento del individuo se modifica según su actuación en cada espacio y de acuerdo con la no violación de los mismos, creando así espacios abiertos o cerrados de comunicación, conducta defensiva o agresiva, posición o tensión en el desarrollo de la tarea.

Teniendo en cuenta que los espacios han sido concebidos para conseguir un fin específico, es decir comodidad, amplitud y bienestar (ergonomía física); el diseño de un espacio de trabajo es directamente proporcional a las necesidades y a los requerimientos del usuario final, es decir que el adecuado manejo del espacio, su proporción, su lectura, los atributos que a él se le dan, entre otras cosas, permite que el usuario del mismo lo disfrute o desarrolle sus actividades de una manera óptima, funcional y productiva.

Así como se evidencia la importancia de la ergonomía, la antropometría, la valoración de ambientes y puestos de trabajo, es igualmente necesario involucrar los requerimientos psicológicos que implican los cargos, a fin de tener una visión integral del hombre en la construcción de los profesiogramas y perfiles profesiográficos.

6.5 BIOMECÁNICA

“La biomecánica trata acerca de la capacidad del hombre para realizar una tarea, teniendo en cuenta su capacidad físicas y los requerimientos de desempeño en el trabajo, asimilándose así a los conceptos de carga y esfuerzo físicos. El desequilibrio de estos factores causaría un trauma mecánico de intensidad variable, lo que constituye el llamado riesgo biomecánico o por carga física”. (Unilever, 2001. p.69).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 131 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

La Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional (GTC – 45 de 2012), describe el riesgo biomecánico y a su vez los factores de riesgo que lo conforman y se detallan a continuación.

- Postura
- Esfuerzo
- Movimiento repetitivo
- Manipulación manual de carga

Postura

Está definida como la alineación refinada con arreglo relativo de las partes del cuerpo en un estado de equilibrio que protege las estructuras de soporte contra lesiones o deformidades progresivas. Dentro de las principales posturas adoptadas por el ser humano en su vida cotidiana están la bípeda o de pie, sedente o sentado, decúbito o acostado.

“Cualquier posición del cuerpo puede causar malestar y fatiga, se mantiene por largo tiempo. Mantenerse de pies, por ejemplo, es una posición natural del cuerpo y por sí sola no debe representar un riesgo. Pero cuando esta posición se mantiene por largo tiempo, producirá dolor en los pies, fatiga muscular y dolor lumbar. Si a esto se añade un mal diseño de puesto de trabajo, que obliga a adoptar posiciones incorrectas, estaremos creando un factor de riesgo donde no debiera existir” (Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo, Trastornos Osteomusculares. 2010. P. 27).

Esfuerzo

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 132 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Cuando la carga de trabajo sobrepasa la capacidad del trabajador se pueden producir sobrecargas y fatiga muscular.

Movimiento Repetitivo

Se considera que un movimiento es repetitivo cuando se repite con una frecuencia mayor a una vez cada treinta segundos. Si la frecuencia es menos, o sea con un intervalo mayor entre los movimientos similares, tendremos un movimiento repetido. El riesgo se presenta por que el músculo y demás tejidos del sistema osteomuscular involucrados en la acción no tienen tiempo suficiente para recuperarse.

6.6 MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

Implica la cantidad de esfuerzo que el cuerpo de hacer para levantar un objeto, usar una herramienta para hacer algunas tareas. La cantidad de fuerza que se debe hacer para realizar un trabajo depende de muchos factores, tales como el peso del objeto o su colocación con relación al cuerpo.

A continuación se describe la metodología utilizada para la recolección de la información, para poder llevar a cabo la toma final de decisiones en la elaboración del perfil Profesiográfico.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 133 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.7 METODOLOGÍA PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Tabla 5. Técnicas para el análisis del trabajo

TÉCNICA	NOMBRE	DESCRIPCIÓN
TÉCNICAS PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	Observación	Obtención de datos directamente de la actividad o del comportamiento estudiado.
	Lista de chequeo (Anexo 1).	
	Cuestionarios	Conjunto de preguntas predeterminadas para ser respondidas por una secuencia fija.
	Entrevista estructurada	Usada para estudiar los factores humanos y para la selección de personal.
MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LOS REQUISITOS DE LA TAREA	Análisis de Puesto de Trabajo Tipo	Método que permite identificar los pasos básicos de una actividad desglosándola en tareas y operaciones.
	Listas de verificación ergonómica	Se utilizan para evaluar un criterio ergonómico particular de una tarea o para determinar las facilidades que se suministran a una tarea para que sea adecuada.
	Método REBA	Permite el análisis conjunto de las posiciones adoptadas por cuello, tronco, miembros superiores y miembros inferiores. Además define otros factores que considera determinantes para la valoración final de la postura, como la carga o fuerza manejada, el tipo de agarre, el tipo de agarre o el tipo de actividad muscular desarrollada por el trabajador en postura estática o dinámica.

Fuente: ESTRADA, Muñoz Jairo. Ergonomía. 48-51.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 134 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

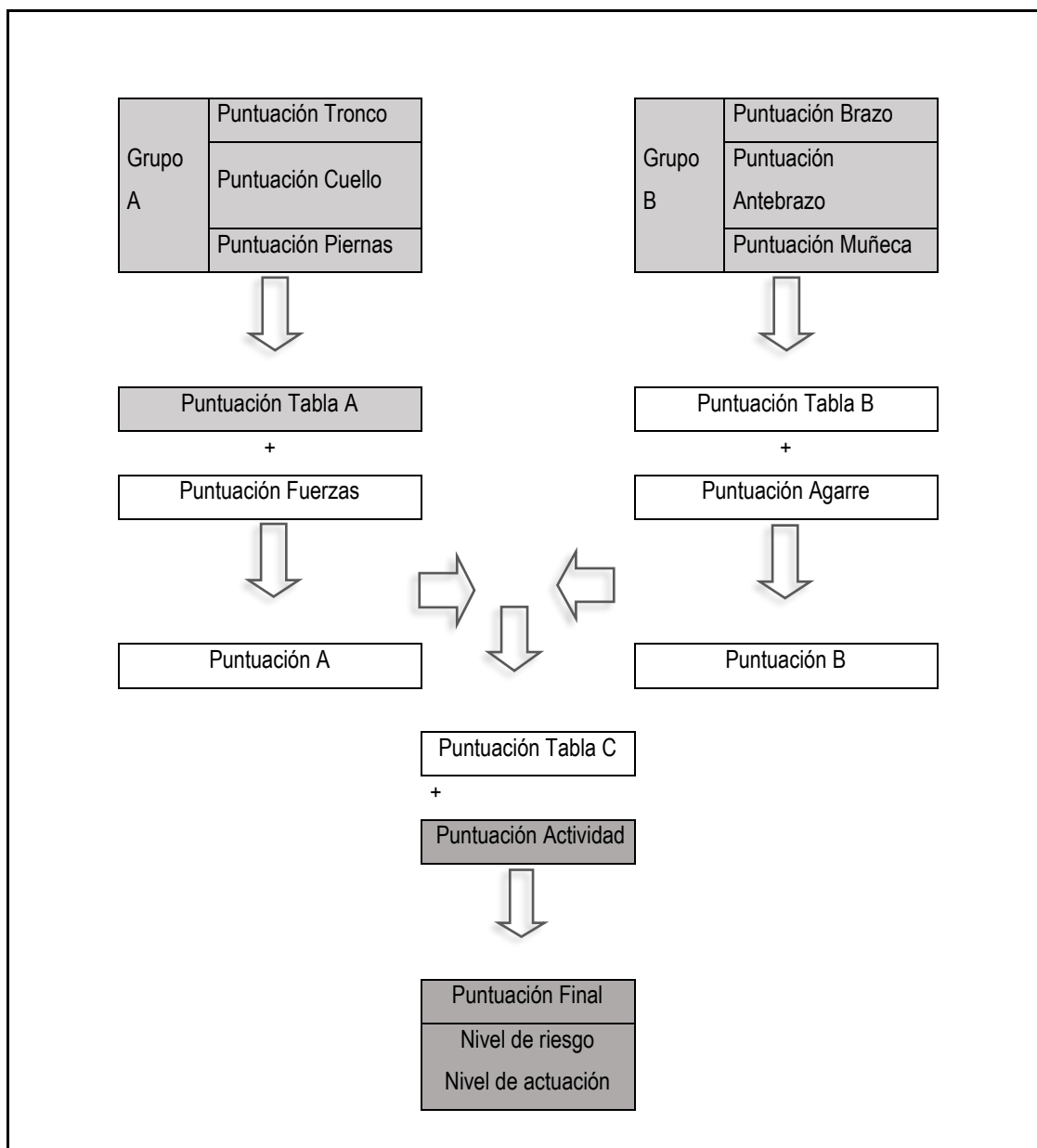
Resultado en la implementación de la metodología REBA

Con el fin de determinar el nivel de riesgo biomecánico presente en las actividades ejecutadas por los integrantes del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC desde el cargo de Dragoneante hasta el cargo de Comandante Superior se implementó la Metodología REBA la cual tiene las siguientes características:

- Es un método especialmente sensible a los riesgos de tipo musculo-esquelético.
- Divide el cuerpo en segmentos para ser codificados individualmente, y evalúa tanto los miembros superiores como el tronco, el cuello y las piernas.
- Analiza la repercusión sobre la carga postural del manejo de cargas realizado con la manos o con otras partes del cuerpo.
- Considera relevante el tiempo de agarre de la carga manejada, destacando que este no siempre puede realizarse mediante las manos, y por tanto indicar la posibilidad que se utilicen otras partes del cuerpo.
- Permite la valoración de la actividad muscular causada por posturas estáticas, dinámicas, o debidas a cambios bruscos o inesperados en la postura.
- El resultado determina el nivel de riesgo de padecer lesiones, estableciendo el nivel de acción requerido y la urgencia de la intervención (Asencio, 2012).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 135 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

Tabla 6. Esquema de implementación de la Metodología REBA



	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 136 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Evaluación de la postura bípeda para tareas de vigilancia

Tabla 7. Evaluación de postura para tareas de vigilancia

Tronco	TABLA A											
	Cuello											
	1				2				3			
	Piernas				Piernas				Piernas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	1	2	3	4	1	2	3	4	3	3	5	6
2	2	3	4	5	3	4	5	6	4	5	6	7
3	2	4	5	6	4	5	6	7	5	6	7	8
4	3	5	6	7	5	6	7	8	6	7	8	9
5	4	6	7	8	6	7	8	9	7	8	9	9

Tabla B						
Brazo	Antebrazo					
	1			2		
	Muñeca			Muñeca		
	1	2	3	1	2	3
1	1	2	2	1	2	3
2	1	2	3	2	3	4
3	3	4	5	4	5	5
4	4	5	5	5	6	7
5	6	7	8	7	8	8
6	7	8	8	8	9	9

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 137 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

TABLA C												
Puntuación A	Puntuación B											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	1	1	2	3	3	4	5	6	7	7	7
2	1	2	2	3	4	4	5	6	6	7	7	8
3	2	3	3	3	4	5	6	7	7	8	8	8
4	3	4	4	4	5	6	7	8	8	9	9	9
5	4	4	4	5	6	7	8	8	9	9	9	9
6	6	6	6	7	8	8	9	9	10	10	10	10
7	7	7	7	8	9	9	9	10	10	11	11	11
8	8	8	8	9	10	10	10	10	10	11	11	11
9	9	9	9	10	10	10	11	11	11	12	12	12
10	10	10	10	11	11	11	11	12	12	12	12	12
11	11	11	11	11	12	12	12	12	12	12	12	12
12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

Puntuación Final	Nivel de acción	Nivel de riesgo	Actuación
1	0	Inapreciable	No es necesaria actuación.
2-3	1	Bajo	Puede ser necesaria la actuación.
4-7	2	Medio	Es necesaria la actuación.
8-10	3	Alto	Es necesaria la actuación cuanto antes.
11-15	4	Muy Alto	Es necesaria la actuación de inmediato.

Análisis metodología REBA

Posterior al desarrollo de los análisis de puestos de trabajo se evidenció que el principal riesgo biomecánico al cual se encuentra expuesto el cuerpo de custodia y vigilancia en el área de seguridad, es la adopción prolongada de postura ya sea a nivel bípedo o sedente.

La puntuación final para las dos posturas es nivel de riesgo medio donde se requiere una intervención oportuna para prevenir futuras lesiones a nivel osteoarticular y muscular de los servidores expuestos durante la jornada laboral.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 138 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.8 REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN

6.8.1 Área sensorio motora

Se requiere discriminación propioceptiva, para adecuar el movimiento de los diferentes segmentos corporales dentro del puesto de trabajo, de forma tal que éstos faciliten la ejecución más rápida y precisa de las diferentes tareas.

6.8.2 Área neuromusculoesquelética

Para la ejecución de las diferentes tareas se deben adoptar y mantener diferentes posturas (bípeda, sedente, cuclillas), etc., además de realizar desplazamientos corporales como caminar, subir, trepar, bajar, empujar y halar.

En cuanto al espacio específico y las tareas a realizar en zonas como garitas, se encuentran diversidad de características estructurales, que no permiten estandarizar el espacio respecto a accesibilidad, altura, profundidad, alcance de miembros superiores a nivel horizontal y vertical, zonas mínimas y máximas ergonómicas. Por tal razón, para realizar labores en estas áreas el trabajador que labore allí, debe cumplir con los requerimientos antropométricos establecidos en los profesiogramas y perfiles Profesiográficos, permitiendo así, una dimensión interespacial funcional del trabajador con su entorno, facilitando espacios de activación de movimiento en extremidades superiores e inferiores en el desarrollo de tareas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 139 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.8.3 Área de motricidad fina

Es necesario la realización de enganches, agarre a mano llena y cilíndrico, pinzas fina y trípode, además de precisión motriz, pulso, agilidad, rapidez y precisión motriz, destreza manual y digital, armonía, coordinación bimanual y coordinación visomotriz.

6.8.4 Área neuromuscular

Para la ejecución de las actividades que requieren fuerza y movimiento es necesario, resistencia, control y alineamiento postural.

6.8.5 Área cognitiva

Este componente es de gran importancia ya que se debe contar con orientación, atención, concentración, memoria, resolución de problemas, integración del aprendizaje y rapidez de reacción, para realizar cada una de las actividades en este puesto de trabajo.

6.8.6 Área psicosocial

El nivel de exigencia de las diferentes tareas que se deben desarrollar necesita de una gran estabilidad emocional, adecuados hábitos de trabajo, trabajo en grupo, adaptación al ambiente laboral y gran responsabilidad por el desarrollo de las actividades propuestas y por el contacto directo con los internos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 140 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.8.7 Área educativa

En cuanto a los requisitos formales es necesario contar con un nivel de formación secundaria ya que éste da las habilidades cognitivas, de relaciones interpersonales, rapidez de reacción, resolución de conflictos, entre otras y aprobar el curso impartido por la Escuela Penitenciaria Nacional.

Se realizara una revisión de cada sistema por orden de exposición y se calificara el riesgo al que está expuesto cada uno según la tarea realizada.

- Sistema tegumentario (piel)
- Sistema respiratorio
- Sistema visual
- Sistema auditivo
- Sistema nervioso
- Sistema cardiovascular
- Sistema inmune
- Sistema linfático
- Sistema endocrino
- Sistema osteomuscular
- Sistema articular
- Sistema digestivo
- Sistema urinario

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 141 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

7. PROFESIOGRAMA COMPONENTE BIOMECANICO PARA EL CARGO DRAGONEANTE

Funciones del cargo - dragoneante

En la Resolución 3467 del 29 de octubre de 2013 están contempladas las funciones esenciales establecidas para el cargo de Dragoneante, las cuales se relacionan a continuación:

Identificación

Categoría	Dragoneante
Denominación del Empleo:	Dragoneante
Código:	4114
Grado:	11
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa
Naturaleza del empleo:	Sistema específico de carrera penitenciaria y carcelaria

Propósito principal

Realizar las disposiciones relacionadas con el orden, la seguridad, disciplina, autoridad, convivencia, custodia y vigilancia de las personas privadas de la libertad a cargo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario así como la vigilancia de las instalaciones en el desarrollo de los programas de resocialización, tratamiento integral y protección de los derechos fundamentales, cumpliendo las órdenes e instrucciones de los oficiales y suboficiales del Cuerpo de Custodia Vigilancia Penitenciaria Carcelaria Nacional.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 142 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Funciones

- Ejercer funciones de base, seguridad, reconciliación, disciplina y orden de los establecimientos penitenciarios y carcelarios, con la obligación de cumplir las órdenes relativas al servicio y a las funciones de los Directores Regionales del Instituto, Subdirectores de centros de reclusión, de los oficiales y suboficiales del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria.
- Cumplir con las actividades de seguridad, custodia y vigilancia en las garitas, pabellones, puestos de acceso y control, áreas comunes, remisiones, patrullas, detención y prisión domiciliaria, vigilancia electrónica, grupos especiales, y demás instalaciones penitenciarias, conforme a lo dispuesto en los reglamentos y procedimientos.
- Custodiar y vigilar a los internos al interior de los establecimientos de reclusión, en los traslados, remisiones y en el trabajo al aire libre, garantizando la seguridad e integridad e impidiendo la fuga o evasión de los internos, violencia o conversación con extraños.
- Identificar a las personas, bienes, elementos y vehículos al ingreso y salida de las instalaciones, dependencias y del establecimiento de reclusión, garantizando el debido cumplimiento de los protocolos de seguridad penitenciaria y carcelaria.
- Controlar a los internos y visitantes en el desarrollo de las diferentes actividades administrativas, judiciales, sociales, de atención o tratamiento y de bienestar, preservando la seguridad, el orden, la disciplina y la convivencia.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 143 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- Requisar a las personas, vehículos, paquetes, carga, instalaciones y elementos al ingreso y salida del establecimiento, así como en los diferentes espacios y lugares donde deba permanecer el interno, de conformidad con la normatividad vigente los procedimientos e instrucciones impartidas.

- Decomisar los elementos, objetos, sustancias o productos ilícitos, prohibidos o restringidos y los elementos materiales con los cuales se haya realizado una conducta punible en las áreas de responsabilidad del Instituto, haciendo entrega material de los mismos al superior inmediato.

- Dar el adecuado uso a los bienes, instalaciones, elementos de seguridad, de defensa, de restricción, enseres, electrónico, comunicaciones y vehículos recibidos en la prestación del servicio, de acuerdo con su diseño, naturaleza y destinación.

- Realizar visitas periódicas verificando el estado, funcionamiento, cantidad y calidad de las instalaciones, bienes, elementos, equipos y enseres dispuestos para la prestación del servicio.

- Contar los internos al inicio y finalización de cada jornada laboral así como en las demás circunstancias dispuestas en el reglamento general e interno, verificando su presencia y la condición de estos.

- Informar a su superior inmediato y cuando lo requieran las autoridades administrativas y judiciales los hechos relacionados con la seguridad penitenciaria y carcelaria, la custodia y vigilancia de los internos, los decomisos realizados y demás actividades relacionadas con el servicio de acuerdo con el conocimiento por razones del desempeño de su empleo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 144 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- Realizar las tareas y actividades de seguridad, custodia, vigilancia y de tratamiento penitenciario, protección de los derechos fundamentales de los internos, visitantes y empleados, la vida, la integridad personal, la honra, los bienes, las creencias y las libertades, dentro del marco de la normatividad vigente.
- Colaborar en las tareas y actividades relacionadas con la naturaleza y ejercicio de su empleo de conformidad con las necesidades del servicio cuando su superior o jefe inmediato así lo requiera.
- Tramitar las respuestas a cartas, oficios, memorandos y demás documentos radicados en la dependencia de acuerdo con las instrucciones del jefe inmediato.
- Apoyar en la planeación, programación, organización, ejecución y el control de los procesos de la dependencia para dar cumplimiento a las metas propuestas.
- Realizar previa autorización, las labores de conducción y mantenimiento de vehículos automotores para el desplazamiento de internos o funcionarios cumpliendo con las normas de seguridad y las señales de tránsito.
- Desempeñar las demás funciones asignadas por la autoridad competente de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño de cada cargo.

Conocimientos esenciales para la función del dragoneante

- De la Institución, su estructura y funcionamiento.
- Del Código Penitenciario y Carcelario, Reglamentos General e Interno.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 145 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- Proceso misional y procedimientos de seguridad Penitenciaria y Carcelaria
- Normas aplicables a los servidores públicos.
- Derechos Humanos de las personas privadas de la libertad.
- Manejo de situaciones de crisis.
- Manual de uniformes, protocolo penitenciario y lenguaje técnico profesional.
- Manejo y uso de armas de fuego, equipo antidisturbios, de comunicación, medios electrónicos de uso institucional, elementos de defensa, restricción y de protección.
- Defensa personal.
- Código de conducta para los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.
- Conceptos básicos de la privación de la libertad, de los delitos y las penas y su alternatividad.
- Metodología para la elaboración de trabajos escritos.
- Técnicas de identificación de personas, de requisas, seguridad de personas e instalaciones, conducción y manejo de personas privadas de la libertad.
- Conocimientos básicos en criminología y de la conducta criminal.
- Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos.
- Sisipec Web y demás herramientas propias del sistema penitenciario y carcelario.
- Escala del uso de la fuerza.

7.1 COMPONENTE BIOMECANICO

De acuerdo con la metodología utilizada para la identificación de los principales riesgos a nivel de carga física se establece que la mayor exposición de los Dragoneantes se da en el plano postural y manipulación manual de cargas para algunas tareas (Remisionar o manejo manual de rejas o portones) (Ver anexo Lista de chequeo).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 146 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

DESCRIPCIÓN DE ELEMENTOS UTILIZADOS EN LA EJECUCIÓN DE TAREAS Y CARACTERÍSTICAS DE MANIPULACIÓN

Tabla 8. Descripción y peso (kg) elementos utilizados para el cargo de Dragoneante

ELEMENTO	PESO KG.
Chaleco antibalas	2 a 3.5 Kg. (Depende la talla)
Bastón	0.5 Kg.
Radio	0.5 Kg.
Restricciones	0.5 Kg.
Revólver con munición	1 Kg.
Pistola con munición	1 Kg.
Fusil con munición	3 Kg.
Proveedor	0.7 Kg.
Mini uzi con proveedor	3 Kg.

Fuente: Análisis del puesto de trabajo 2017

Tabla 9. Medidas de elementos utilizados para el cargo de Dragoneante

ELEMENTO	MEDIDA (cm)
Chaleco antibalas	Promedio 52.5 cm alto y 46.5 cm de ancho
Bastón	60 cm de largo
Revólver	23 cm de largo
Pistola	19 cm de largo
Fusil	99 cm de largo
Proveedor	19 cm de fúsil 17 cm Mini uzi
Mini uzi	36 cm de largo

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 147 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Fuente: Análisis del puesto de trabajo 2017

Tabla 10. Condiciones organizacionales de la Jornada laboral (Dragoneante)

ASPECTO	DESCRIPCION
Jornada Laboral	Turnos de 24 horas de trabajo por 24 horas de descanso. Cada turno es de seis horas aproximadamente.
Descansos durante jornada	1 turno de 6 horas más una de almuerzo aproximadamente.

Fuente: Análisis del puesto de trabajo 2017

Características de la ocupación

- Se caracteriza por ser un trabajo calificado, ya que exige conocimientos específicos y técnicos de manejo de internos, armamento, defensa, seguridad, etc.
- Las actividades son variadas y los trabajadores deben realizar diferentes tareas con un alto grado de exigencia en cuanto a niveles de responsabilidad.
- El tipo de trabajo es manual y lo debe realizar de manera individual (solo).
- Es de gran importancia resaltar que el nivel de esfuerzo varía de acuerdo con las tareas que debe desarrollar.
- El nivel de responsabilidad es alto ya que tienen que responder por el personal interno a cargo y las funciones asignadas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 148 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Requerimientos de la ocupación

En el desarrollo de esta actividad laboral es necesario contar con los siguientes requerimientos:

En el componente sensorio motor: a nivel del componente sensorio motor se requiere discriminación propioceptiva, para adecuar el movimiento de los diferentes segmentos corporales dentro del puesto de trabajo, de forma tal que éstos faciliten la ejecución más rápida y precisa de las diferentes tareas.

Componente neuromusculoesquelético: para la ejecución de las diferentes tareas se deben adoptar y mantener diferentes posturas (bípeda, sedente, cuclillas), etc., además de realizar desplazamientos corporales como caminar, subir, trepar, bajar, empujar y halar.

En cuanto al espacio específico y las tareas a realizar en zonas como garitas, se encuentran diversidad de características estructurales, que no permiten estandarizar el espacio respecto a accesibilidad, altura, holgura, profundidad, alcance de miembros superiores a nivel horizontal y vertical, zonas mínimas y máximas ergonómicas.

Por tal razón, para realizar labores en estas áreas el trabajador debe cumplir con los requerimientos antropométricos establecidos en los profesiogramas y perfiles profesiográficos, permitiendo así, una dimensión interespacial funcional del trabajador con su entorno, facilitando espacios de activación de movimiento en extremidades superiores e inferiores en el desarrollo de tareas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 149 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

A pesar de las construcciones locativas de garitas ya existentes, para construcciones futuras se recuerda no olvidar el Decreto 1547 de 2000...“por el cual se reglamentan las disposiciones referentes a licencias de construcción y urbanismo, al ejercicio de la curaduría urbana, y las sanciones urbanísticas”, así como lo determinado por los planes de ordenamiento territorial de cada ciudad. Es pues importante tener en cuenta que la dimensión en altura de piso a techo debe estar considerada como mínimo en 2.20 mts. Por la diversidad de las características locativas de las garitas existentes (en cuanto a estructura y altura), sumado a la característica organizacional que determina la capacidad del Dragoneante de laborar en cualquier parte del país, se sugiere que la altura máxima permitida para el cargo de Dragoneante no se encuentre contemplada como inhabilidad médica en el ítem de gigantismo, (2.25 cms); cabe anotar que una altura diferencial entre la estatura del funcionario y el techo del área de trabajo permite mantener un espacio de circulación bípeda adecuada.

Respecto a la estatura mínima requerida, se sigue contemplando el promedio de estatura en centímetros por estrato socioeconómico (Ordoñez y Polanía, 2004), donde a los aspirantes a Dragoneantes hombres se les exigirá una estatura mínima de 1.66 cms y las mujeres de 1.58 cms, lo cual representa el estrato “bajo bajo” según el estudio, evitando discriminaciones por el factor socioeconómico del aspirante.

A nivel de motricidad fina es necesario la realización de enganches, agarre a mano llena y cilíndrico, pinzas fina y trípode, además de precisión motriz, pulso, agilidad, rapidez y precisión motriz, destreza manual y digital, armonía, coordinación bimanual y coordinación visomotriz.

Componente neuromuscular: para la ejecución de las actividades que requieren fuerza y movimiento es necesario, resistencia, control y alineamiento postural.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 150 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

8. CAPITULO III

COMPONENTE PSICOLÓGICO

Durante los últimos años del siglo XX y en el tiempo transcurrido del siglo XXI, la gestión y administración del talento humano ha venido sufriendo una serie de cambios. Los papeles tradicionales en los que se buscaba cubrir las funciones esenciales como la contratación, nómina y beneficios laborales básicos ha ido derivando hacia la consecución de mayores niveles de impacto y efectividad en el desarrollo de las misiones económicas y sociales de cada empresa.

Dentro de esta dinámica se hace cada día mayor énfasis en la importancia de vincular al personal idóneo de acuerdo con los potenciales y habilidades que le permitan desarrollarse no solo como fuerza laboral sino, también, como ser humano. Igualmente, esta tendencia de modelo de gestión, busca, mediante la aplicación de diferentes estrategias, el desarrollo personal y la realización personal, profesional y social del empleado, al mismo tiempo lograr la consecución de los objetivos organizacionales. Orientando los esfuerzos y dinámicas hacia la consecución de un equilibrio constante entre las metas de la organización y las personas.

Las organizaciones se constituyen a partir de personas y entre estas las aptitudes, habilidades y competencias son muy diversas, por lo que al estudiar estas y buscar establecer procesos de mejora continua permiten establecer los perfiles deseados que puedan responder en forma adecuada a las dinámicas y exigencias laborales.

El realizar procesos de selección y evaluación de resultados a partir del establecimiento de perfiles determinados, permite que, a la hora de asumir un cargo, una función o de ubicarse en un puesto de trabajo, el empleado esté en capacidad de afrontar los retos, limitaciones, resultados

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 151 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

adversos, mantener la motivación hacia la labor y poder reconocer la importancia de su trabajo en el engranaje general de la organización.

Uno de los componentes inherentes en las modernas dinámicas de gestión de talento humano es el de identificar y minimizar el impacto de los factores de riesgo psicolaboral. En este proceso se busca determinar las condiciones presentes en el desarrollo de una actividad, relacionados con la organización del trabajo, su entorno extralaboral y social, con el contenido de la tarea, con las demandas físicas, demandas de carga mental, que pueden llegar a afectar las condiciones de salud física, mental o social del trabajador.

8.1 OBJETIVOS

- Analizar los componentes psicológicos y las competencias comportamentales del cargo mencionado.
- Actualizar los componentes analizados, con la finalidad de ajustarlos a las circunstancias, situaciones y exigencia del cargo analizado.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 152 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

9. MARCO CONCEPTUAL

Contemporáneamente el castigo social consistente en la privación de la libertad es la alternativa más utilizada por la mayoría de las naciones cuando se busca castigar a aquellos que transgreden las reglas de convivencia. Como orientación principal se ha buscado, a lo largo de la historia, preservar los valores fundamentales de una sociedad determinada. Sin embargo, los modelos de castigo se han modificado de acuerdo de los diferentes desarrollos económicos, políticos y culturales. Por tanto, se presenta también, una continua modificación de los profesionales encargados de la ejecución de las medidas punitivas determinadas.

El orden socioeconómico y político establece una íntima interrelación entre estado, sistema penitenciario y profesionales encargados del control y seguimiento de la ejecución de las penas impuestas a los responsables de alterar el orden social. El desarrollo de este tipo de responsabilidades ha variado a lo largo del tiempo. De la función de verdugo en el que se buscaba a un miembro de la sociedad encargado de la ejecución de acciones punitivas, como el suplicio en público o la ejecución de las condenas a muerte en la plaza pública, se ha ido reorientando hacia la función y la responsabilidad de hacer cumplir la penalización de los transgresores, mediante la privación de la libertad. Así la instauración del centro penitenciario en la edad media, como alternativa de control del trasgresor y de buscar alternativas que afectan la conducta mediante el aislamiento y el confinamiento dieron pie al cambio, consecuente, de verdugo a carcelero.

Con la creación del estado moderno, en el siglo XIX, y la consolidación del modelo capitalista de producción, se produce igualmente un nuevo nivel de desarrollo, en procura de alternativas más civilizadas de sanción, abandonando, por lo menos en occidente, el castigo corporal y la muerte o la tortura en público. Posteriormente la idea del castigo punitivo dio paso a la instauración de objetivos del encarcelamiento como mecanismos sociales orientados a la reinserción

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 153 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

social, la reintegración, el tratamiento y la reeducación del trasgresor, buscando reorientar las actividades del recluso hacia labores productivas acordes a las exigencias del modelo socioeconómico imperante, como mano de obra en reserva o como elementos de persuasión y de restricción social a la hora de enfrentar las leyes y transgredirlas.

Sin embargo, dentro del desarrollo de las políticas penitenciarias el objetivo primario de reeducar no pasó del discurso, especialmente en países donde las características culturales, políticas y económicas se encuentran determinadas por las dinámicas violentas del manejo del poder, siendo contemplado simplemente como la ejecución de una pena impuesta por la autoridad jurídica del caso, básicamente la privación de la libertad y la función esencial del guardia penitenciario la de cumplir con este mandato, restringir y velar por la permanencia del reo dentro de los espacios de reclusión, es decir mantener la función establecida de carcelero.

A partir de la segunda mitad del siglo XX, posterior a la segunda guerra mundial y sus nefastos resultados, se establece una serie de parámetros en los que se establecen los principios mínimos de manejo y tratamiento de los reclusos. Estos se acordaron entre las naciones que hicieron parte de la naciente Organización de Naciones Unidas ONU en 1955.

Dentro de estos acuerdos se establecía el garantizar las condiciones mínimas de tratamiento penitenciario, asegurando la calidad de vida, seguridad y salud de las personas privadas de la libertad. Idealmente se establece que dentro del manejo del trasgresor se haga mayor énfasis en el rescate social de estas personas que en el simple hecho de la privación de la libertad.

Dentro de este proceso y como parte de la resocialización del trasgresor se amplía la connotación de establecimiento carcelario como un sistema más complejo y dinámico en el que se requiere de una serie de estrategias de manejo del recluso y, además, del apoyo permanente de

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 154 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

profesionales, como: psicólogos, psiquiatras, terapeutas, asistentes sociales, educadores, enfermeros, médicos, odontólogos y genera la necesidad de contar con agentes penitenciarios debidamente entrenados y formados hacia esta postura de manejo penitenciario.

Por tanto, en la actualidad se busca, enmarcado dentro de estos parámetros, que la persona que se integre al modelo carcelario como guardián penitenciario sea un ciudadano con responsabilidades sociales, que pueda desempeñar las funciones de salvaguarda de la disciplina, de hacer cumplir las penas y que se vea como agente responsable de defender los derechos y las condiciones básicas de los internos penitenciarios; de ser guía y apoyo en los diferentes procesos de resocialización y reinducción, realizando acciones conjuntas con equipos interdisciplinarios de tratamiento penitenciario. En los que el papel a desarrollar no sea solo de observador, sino de elemento activo y dinámico siempre presente.

Dentro de la tradición conservadora, la psicología laboral presentaba un modelo de trabajo e intervención en la que se buscaba ajustar a las personas y el modo de trabajo de las empresas y organizaciones. En la actualidad este modelo ha sido transformado derivando hacia una interpretación y un manejo dinámico donde los dos elementos, modo de trabajo y personas, se modifican y afectan mutuamente.

Es importante reconocer que en las relaciones que se establecen entre las organizaciones y el empleado o el colectivo de empleados, se genera un vínculo más profundo que va más allá del simple intercambio económico por el trabajo, sino que implica una serie de compensaciones y recompensas percibidas desde la satisfacción, el logro y el desarrollo de las capacidades habilidades y expectativas determinadas en el proyecto de vida del empleado. Este vínculo, denominado contrato psicosocial laboral, afecta la dinámica de interrelación entre el empleado y la

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 155 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

organización, y puede generar resultados tanto favorables como desfavorables a la organización o al individuo o el grupo de empleados.

Visto así, la adaptación laboral del ser humano debe verse como un proceso continuo y dinámico, aún más con la creciente diversificación y transformación en todos los sectores laborales. Para lograr el adecuado ajuste individuo-trabajo- organización es necesario reconocer y valorar el grado de congruencia entre las necesidades individuales y las demandas del trabajo con el objetivo de desarrollar métodos de intervención.

Las diferentes características de la compañía, el estilo de trabajo las dinámicas de rotación de las actividades, el modelo de liderazgo, las relaciones sociales generadas, la recompensa económica, el reconocimiento de la labor y el ajuste de sus conocimientos y habilidades frente a la claridad del rol ejecutado, se ven confrontadas frente a las ideas preconcebidas y el propio concepto que se tiene de sí mismo, en cuanto a su propio potencial, y el tipo de recompensa que debería recibir por su trabajo. Este fenómeno se convierte en eje principal en el desarrollo dinámico de la organización y del empleado buscando que este genere nuevas formas de trabajo con mayor dinamismo. Y que en esencia afectan el comportamiento general del empleado, de su realización personal, de su nivel de satisfacción y en determinante primario de presencia o no de enfermedad, accidentes o ausentismo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 156 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

10. COMPETENCIAS LABORALES

La competencia ha sido como concepto en diversas formulaciones teóricas encaminadas al desarrollo de las potencialidades humanas. Se ha determinado dos grandes núcleos teóricos que se han encargado de definir y desarrollar las estrategias de formación y selección de conglomerados humanos de acuerdo con el potencial individual, el área educativa y el de la psicología laboral-organizacional.

El concepto de competencia en el ámbito laboral se remonta a la década de los años setenta, a partir de los estudios de McClelland, dentro de los cuales encontró, que a pesar de las capacidades personales y académicas de un candidato no eran estas garantía de éxito en el desarrollo de las actividades y retos propuestos a la hora de asumir un cargo o un trabajo. Como resultado de sus estudios se encontró con que la posibilidad de éxito de un individuo dependía, también, de ciertas características subyacentes, que facilitaban la consecución del mismo. A estas características las denomino competencias.

La definición de competencia ha venido evolucionando y ha buscado ser adaptada de acuerdo con el postulado teórico y metodológico en el que se desarrollan las investigaciones e intervenciones. Sin embargo como punto de referencia se ha utilizado en el diseño de este trabajo la definición que hacen Spencer y Spencer (1993), en donde la competencia es *“una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a un desempeño superior en un trabajo o situación.”* Esta definición contiene tres elementos que se ajustan a los requerimientos expeditos de este trabajo.

- Es una característica subyacente a un individuo: esto nos dice que la competencia es una característica inseparable de la personalidad y que se evidencia en su conducta

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 157 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

en diferentes momentos o situaciones, de forma permanente y constante en periodos prolongados de tiempo.

- La competencia se halla casualmente relacionada: la competencia puede generar o anticipar una conducta determinada, así como el desempeño de la persona.
- La competencia determina estándares de efectividad: predice quien en un entorno específico está en condiciones de realizar una labor o tarea de forma brillante, satisfactoria o deficiente.

Igualmente la competencia, según Spencer & Spencer, se puede definir como el conjunto de las siguientes condiciones:

1. **Habilidad:** es la capacidad que tiene una persona para desempeñar una tarea física o mental.
2. **Conocimiento:** es el saber de una persona sobre un tema o una tarea específica.
3. **Autoimagen:** es el concepto que de sí mismos tienen las personas. La seguridad y la confianza hacen parte de este concepto.
4. **Rasgos:** características físicas y respuestas propias del sujeto a eventos de forma constante, mediante estas conductas es reconocida la persona y mediante estas se les atribuyen características diferenciadoras.
5. **Motivación:** son pensamientos y preferencias que conducen y orientan hacia una conducta específica y que le alejan de otras.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 158 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

10.1 Tipos de competencias

Usualmente, las competencias establecen por lo menos dos categorías: las básicas (genéricas para varios autores), comunes al conjunto de trabajadores, y las específicas, propias de un determinado cargo o nivel jerárquico.

En el caso específico del INPEC se han determinado cuatro grupos de competencias:

1. **Competencias básicas:** *estas determinadas a nivel nacional para todas las entidades del estado y para los empleados de las mismas. Decreto 2539 de 2005.*
2. **Competencias cognitivas:** *son aquellas se refieren a la capacidad del manejo y procesamiento de la información, así como la generación de nuevo conocimiento o estrategias de afrontamiento.*
3. **Competencias de logro y acción:** *en estas se determina la preocupación del Individuo por la consecución de resultados con calidad y precisión, así como de la autonomía necesaria para desenvolverse de una manera integral al interior del INPEC.*
4. **Competencias de eficacia Personal:** *Por medio de estas se busca establecer el nivel de éxito que la persona puede presentar a la hora de interrelacionarse con otros y de la consecución de resultados en forma colectiva.*

10.2 Evaluación de competencias

Cuando nos referimos a la evaluación de las competencias laborales, es el proceso por medio del cual se reúne la suficiente información sobre el desempeño de un individuo, en este caso sobre la

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 159 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

predicción del comportamiento de un individuo dentro del espacio de trabajo encuadrado en las funciones de Dragoneante.

Esta evaluación es conforme a las especificaciones establecidas para los empleados del estado en el decreto 2539 de 2005 en el caso de las competencia básicas y en los profesiogramas realizados en el año 2010 por le INPEC incluyendo la modificación realizada en el año 2015. Dentro del proceso de evaluación de competencias no existe un Instrumento genérico que permita evaluar las mismas a la hora de realizar procesos de incorporación y ascenso dentro del cuerpo de custodia y vigilancia. Por tanto es labor de los psicólogos responsables o encargados de este proceso el implementar estrategias de evaluación ya sean estas bajo la aplicación de entrevistas semiestructuradas, estructuradas o de opción abierta, o por medio de la aplicación de ejercicios de rendimiento y cumplimiento de metas , individual o colectivamente.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 160 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

11. EVALUACIÓN PSICOLÓGICA DE PERSONALIDAD

La evaluación de la personalidad es el área de la psicología en la que se busca determinar las características de personalidad de un individuo con respecto de una población similar. Estas características se mantienen en el tiempo y mantienen cierta estabilidad que se relaciona directamente con la conducta y la forma de reaccionar frente a situaciones cotidianas o en cierto tipo de situaciones en las que la estabilidad emocional puede verse afectada de diversa maneras de acuerdo con el perfil general del individuo.

De tal manera en la búsqueda de encontrar el personal idóneo para trabajar en las actividades y funciones del INPEC se hace necesario establecer una serie de limitantes psicológicas-patológicas que permiten prevenir la aparición de:

- Enfermedad laboral: una de las preocupaciones constantes del INPEC es el manejo de las personas diagnosticadas con trastorno mental en sus diferentes manifestaciones, quienes deben ser reubicadas en diferentes labores ajenas a las funciones de custodia, vigilancia y tratamiento penitenciario, lo cual visto desde diversos puntos genera alteraciones dentro del mismo cuerpo de custodia, las relaciones entre los equipos de trabajo y las dificultades evidentes de sobre carga laboral hacia los compañeros y las situaciones de maltrato que recaen sobre los empleados diagnosticados.
- Situaciones de violencia: dentro de las características sintomatológicas de varios tipos de trastorno encontramos que se presentan situaciones de agresión, autoagresión, episodios violentos con riñas, manejo violento ya sea física, verbal o moral contra los internos, intentos de suicidio y atentados contra diferentes personas. Lo cual se convierte al

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 161 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

empleado con este tipo de trastornos en un elemento de peligrosidad.

- Vulneración de derechos humanos: como se ha visto anteriormente una de las funciones del dragoneante es velar por la protección y cuidado de los derechos humanos fundamentales de las personas puestas a su cuidado. En cierto tipo de trastornos especialmente en los relacionados en el grupo de control de impulsos, de personalidad o de tipo parafilico, esta labor se ve desplazada por la de la satisfacción de sus impulsos patológicos. Lo cual va en contravía de las mismas políticas y normativas a la ahora de desempeñar este tipo de labores.
- Entorpecimiento de actividades y esquemas de seguridad: igualmente en diferentes trastornos la conducta desarrollada vulnera los diferentes sistemas de seguridad afectando las dinámicas generales de los establecimientos penitenciarios.

11.1 PRUEBAS DE EVALUACIÓN DE PERSONALIDAD

Para la evaluación de la personalidad y sus diferentes características se han diseñado a lo largo del tiempo una serie de herramientas que permiten establecer un perfil psicológico típico las pruebas psicológicas.

La implementación de las pruebas debe cumplir con ciertos parámetros de trabajo en los cuales la presencia de fallo o error sea reducida, así mismo deben cumplir con las exigencias técnicas determinadas para nuestro país, por lo que se recomienda la utilización de pruebas que presenten altos niveles de confiabilidad y validez estadística, en el caso de las pruebas psicométricas o de experticia en su aplicación y manejo de resultados en el caso de las pruebas proyectivas. Igualmente se busca complementar la información del candidato mediante la aplicación

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 162 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

de entrevistas diagnosticas que puedan aclarar o ampliar los resultados obtenidos por medio de las otras pruebas, en los casos en los que se requiera.

La elección de pruebas requiere que se adapten a las condiciones y lineamientos científicos y metodológicos validados para el país, pues a la hora de escoger pruebas que no presenten la robustez suficiente o la confiabilidad necesaria se convierten en factores de controversia e incluso de situaciones de orden jurídico por parte de los candidatos inconformes con los resultados obtenidos.

Finalmente como punto de referencia específico para el INPEC se ha diseñado una herramienta que da claridad sobre los trastornos o las patologías que se convierten en limitantes a la hora de establecer los criterios de selección de dragoneantes, las inhabilidades psiquiátricas, las cuales se basan en los manuales diagnósticos DSM V y CIE 10, que en la actualidad son los dos puntos de referencia diagnostica aceptados y manejados en Colombia.

12. PROFESIOGRAMA PSICOLOGICO PARA EL DRAGONEANTE

El cargo de dragoneante Cuerpo de Custodia y Vigilancia, sobre él recaen directamente las labores asignadas en el manejo de personas privadas de su libertad. Los empleados públicos asignados a este cargo son quienes realizan las actividades y tareas directamente relacionadas con la misión y la función del INPEC.

En este cargo se realizan diversas labores en diferentes espacios, con variados niveles de riesgo, por lo que se requiere de personal que se ajuste a las diferentes situaciones, puestos de trabajo y misiones relacionadas con el manejo penitenciario.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 163 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Como Dragoneante miembro del Cuerpo de Custodia y vigilancia, sus funciones se encuentran en: la vigilancia y custodia en garitas, puertas, patios, acceso de vehículos, talleres, cocinas, espacios comunes, biblioteca, aulas, baños. Cuando no hay apoyo de las autoridades también se hace cargo de la seguridad perimetral de los diferentes establecimientos, así mismo realiza remisiones de internos a juzgados, hospitales, centros asistenciales y a otros centros carcelarios dentro del territorio nacional. Al interior de los centros penitenciarios debe cumplir con la revisión de las condiciones de salud y seguridad, así como de la permanencia de condenados y sindicados con beneficios de detención domiciliaria.

En caso de motín o levantamiento de los internos debe mantener el orden y controlar los disturbios mediante el manejo de estrategias con o sin armamento. Otra función es la atención, orientación, control y seguridad de visitantes, familiares y funcionarios de las diversas entidades que mantiene relaciones profesionales con los internos en todos y cada uno de los centros de reclusión, también deben realizar funciones policiales en el control de elementos, sustancias ilegales, armas y explosivos, la incautación de los mismos y realización de los procesos de reporte y seguimiento de tipo administrativo. Otras funciones realizadas son las de individualización de los funcionarios y convictos mediante técnicas de criminalística y dactiloscopia.

Realizan labores de conductores de los diferentes vehículos asignados para la prestación de su trabajo, como son: motocicletas de mediano y alto cilindraje, automóviles, vehículos de transporte de pasajeros desde camionetas hasta buses de 12 toneladas.

Igualmente existe una serie de funciones especiales que son realizadas por el dragoneante cuando no se cuenta con personal administrativo, en estos casos el dragoneante capacitado o calificado asume las diferentes funciones que requiera la entidad, por tanto es común encontrar que las oficinas de salud, salud ocupacional, talento humano, bienestar, jurídica, financiera y

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 164 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

administrativa estén a cargo de estos funcionarios, los cuales se seleccionan por sus habilidades dentro de cada cargo o por la formación que presentan y que se ajustan a los requerimientos de cada caso. Igualmente deben cumplir con las funciones de custodia y vigilancia apoyando las actividades del resto de la guardia.

Se busca que las personas que se incorporan al Cuerpo de Custodia y Vigilancia cuenten con la madurez suficiente para proponerse un proyecto de vida factible basado en la responsabilidad y disciplina, condiciones deseables y necesarias para asumir las diferentes exigencias del medio carcelario. Una vez superada la etapa de la adolescencia y la época escolar, los seres humanos tienden a presentar una estructura de personalidad menos influenciados por el medio social en el que se desenvuelven. En este periodo de la vida cuentan con una estructura cognitiva y moral que les facilita la adopción de modelos de comportamiento que se ajusten a las exigencias de disciplina y al seguimiento de las políticas, visión y misión del INPEC. Al mismo tiempo se encuentran aún dentro del periodo de mayor rendimiento físico e intelectual.

De acuerdo con lo anterior, lo ideal es integrar funcionarios que cuenten con una personalidad estable, madura y sana. No es recomendable vincular personas que tengan rasgos acentuados de ansiedad, depresión, trastornos adaptativos de tipo paranoide o trastornos del estado de ánimo mixto, como ansiedad depresión.

12.1 METODOLOGÍA

Se escogió el tipo de estudio descriptivo, ya que los datos recolectados son utilizados con una finalidad puramente descriptiva, no enfocados a una presunta relación causa - efecto. Este tipo

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 165 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

de estudios tienen como finalidad la descripción de una o un grupo de características en una población determinada, además de poder ser útil en posteriores investigaciones.

Se considera a este estudio también de carácter transversal, ya que se examinan las competencias como variables y se relacionan con una población específica, en este caso cada cargo laboral y en tiempo presente. Por esta razón los estudios transversales son por definición descriptivos.

Dentro del estudio se realizó la recolección de información, basados en las siguientes técnicas y estrategias:

- Observaciones del cargo
- Entrevistas a directores y funcionarios
- Revisión de profesiogramas vigentes
- Revisión bibliográfica
- Retroalimentación CNSC
- Conclusiones y recomendaciones Universidad Manuela Beltrán en el proceso de vinculación laboral del año 2016
- Inhabilidades psiquiátricas en el trabajo penitenciario

12.2. PROCEDIMIENTO

A continuación, se describen las fases desarrolladas en el proceso, cuyos resultados consisten en la actualización de los profesiogramas existentes.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 166 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Fase 1: Contextualización y recolección de información

Para esta etapa, se recolectaron las fuentes documentales necesarias para desarrollar el programa. Se analizaron la estructura administrativa de la organización revisando el organigrama, el manual de funciones, profesiogramas existentes, análisis jurídicos, tutelas y cualquier material escrito que contenga información acerca de las características y funciones desempeñadas por los cargos objeto de la actualización. De igual forma, se desarrollaron entrevistas con funcionarios operativos y administrativos.

Fase 2: Establecimiento de metas y cronograma

Una vez realizado el reconocimiento de la realidad organizacional, se definieron con los funcionarios encargados y coordinadores del proceso los alcances de la actualización, participantes, estrategias, así como los indicadores de gestión.

Fase 3: Análisis y discusión de la información

Con base a la información recolectada, se realizó el análisis comparativo entre las fuentes documentales y la información obtenida en el análisis de puestos de trabajo, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Análisis descriptivo: inventario de tareas y actividades que refleje cómo cada individuo lleva a cabo su tarea en función de los requisitos de su puesto y las competencias que posee.
- Análisis predictivo: habilidades, conocimientos o actitudes que deberá poseer un funcionario para desarrollar adecuadamente sus funciones.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 167 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- Análisis prescriptivo: habilidades, conocimientos o actitudes que debe poseer necesariamente cada funcionario para cumplir con los requisitos del puesto de trabajo.

Fase 4: Observación y entrevistas

Durante esta fase, se llevaron a cabo diferentes entrevistas y observaciones en el puesto de trabajo de funcionarios y cuadros de mando.

Fase 5: Actualización de profesiogramas

Se realizaron las diferentes conclusiones y recomendación de actualización del profesiograma, dentro del modelo descriptivo y los documentos revisados como inhabilidades psiquiátricas entre otros.

Fase 6: Elaboración de informe

Se elaboró el presente informe, en el que se incluye la descripción del proceso desarrollado y se propone el profesiograma actualizado.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 168 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

13. PROFESIOGRAMA PSICOLOGICO ACTUALIZADO PARA EL DRAGONEANTE

Para la actualización del profesiograma, se utilizó el Manual Diagnostico y Estadístico de los Trastornos Mentales de la AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION en su Quinta Edición, al igual que el documento de inhabilidades médicas para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

Dentro de las dinámicas de recolección de información se desarrolló una lista de verificación (Anexo 8), la cual indagaba por el cumplimiento de las funciones del Dragoneante dentro de las actividades cotidianas. Paralelo a este proceso de recolección de información, se indago a subordinados Oficiales por las condiciones y requerimientos deseados (en las personas) por los posibles aspirantes que podrían desempeñar este cargo dentro del Cuerpo Custodia y Vigilancia, mediante entrevistas semiestructuradas en las que se buscaba relacionar las funciones del cargo con los componentes y exigencias y las competencias laborales y de logro personal.

Luego de esta muestra de información, se procedió a contrastar los resultados con las competencias cognitivas del PROFESIOGRAMA, con la finalidad de construir una línea de base para dicho proceso.

13.1 Rango o campo de aplicación

- Tipo entidad: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario-INPEC.
- Información: Escrita, verbal
- Comunicaciones utilizadas: Escrita, digital, verbal y presencial.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 169 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

13.2 Evidencias

De Producto:

- Ejecución y reporte del cumplimiento de las medidas de seguridad penitenciaria y carcelaria, custodia y vigilancia de los internos y vigilancia de las instalaciones.
- Cumplimiento de los procesos y procedimientos de identificación, ingreso y salida de personas, elementos, equipos y vehículos.
- Uso adecuado de los bienes, elementos, equipos e instalaciones.

De desempeño:

- Desempeño en la realización de las tareas y actividades de seguridad penitenciaria y carcelaria, de custodia y vigilancia, en condiciones de tiempo, modo y lugar.
- Cumplimiento de compromisos laborales y comportamentales.

De Conocimiento:

- Pruebas orales, ejecución de tareas actividades simuladas o simulacros.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 170 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

14. HALLAZGOS PSICOLOGICOS

Teniendo en cuenta los análisis de las fuentes de información como las entrevistas realizadas a dragoneantes y superiores jerárquicos y directos, así como la revisión de la versión previa del profesiograma, se ha determinado que, en relación con las exigencias y las necesidades del cargo, es importante realizar un ajuste a las competencias establecidas para desempeñar las funciones asignadas. Este ajuste se determina en cuanto a la pertinencia de las competencias en un ambiente laboral complejo en el que se presenta una serie de condiciones variables tanto en el espacio físico de trabajo como en las tareas y actividades realizadas.

A continuación, se detallan las principales conclusiones del proceso de revisión, actualización y análisis el cargo de dragoneante.

El cargo de dragoneante es esencialmente operativo, dentro del desempeño del mismo el empleado debe además de cumplir con las exigencias del manual de funciones, llevar a cabo las diferentes directrices y órdenes procedentes de sus superiores relacionadas con el cumplimiento de la misión del INPEC.

De acuerdo a lo anterior las competencias cognitivas determinadas anteriormente como, Pensamiento Analítico, Capacidad de Aprendizaje y Pensamiento Conceptual, no son indispensables para el desarrollo de las tareas asignadas en los diferentes puestos de trabajo y funciones asignadas.

Dentro de la misma serie de competencias se adiciona la competencia Cognitiva Interpretativa, que se ajusta a los requerimientos operativos del cargo a desempeñar, pues le

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 171 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

permite al dragoneante identificar y comprender las ideas fundamentales en una comunicación, un mensaje o una orden y su relación con las conductas a ejecutar.

Se considera que las Competencias Perseverancia y Capacidad de Planificación, que se encuentran en el grupo de las competencias de Logro y Acción, deben ser reemplazada por la competencia Dinamismo, que implica: “la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos y que cambian en espacios de tiempo, jornadas de trabajo prolongadas sin que por esto se vea afectado el nivel de esfuerzo en su actividad”.

Se considera que la Competencia Conocimiento de la Entidad, se encuentra de forma implícita dentro de la competencia básica Compromiso con la Entidad en la que se ajusta el comportamiento personal y profesional con las necesidades, prioridades y metas organizacionales.

Dentro del grupo de Competencias de Eficacia Personal se estableció que las competencias Autocontrol, Confianza en sí Mismo, Negociación, Impacto e Influencia y Construcción de Relaciones, se ajustan a las exigencias y funciones de cargos con mayor nivel de responsabilidad al cargo de dragoneante, o en aquellos que se requiera un mayor nivel de exigencia en labores administrativas y de organización, planeación, seguimiento y control de planes de acción y de dinámicas de trabajo ejecutivas.

Se considera que las Competencias Autocontrol, Confianza en sí Mismo, Negociación, Impacto e Influencia y Construcción de Relaciones, pueden ser retiradas y suplir algunas de sus conductas específicas con la competencia Liderazgo, que según la definición de ALLES “es la habilidad necesaria para orientar la acción de grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo”.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 172 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Se incluirá dentro del grupo de Competencias de Eficacia Personal, la competencia Disciplina, la cual se define como: “capacidad de adaptarse a las políticas y dinámicas de la entidad buscando información sobre los cambios en forma permanente en los cuadros de mando. Está en especial es una de las competencias más referenciadas por los distintos funcionarios entrevistados y de las que se presenta mayor demanda dentro del cargo de dragoneante.

Se incluye la competencia Autorregulación Emocional, que se enfoca y es más acertada para las funciones y entornos del cargo de dragoneante, además que reemplaza la competencia Autocontrol. La Autorregulación Emocional permite regular los impulsos, tener el control y dar dirección a la energía emocional subordinando la gratificación inmediata a objetivos y valores de mayor trascendencia, es decir a reconocer y aplazar las expresiones emocionales, sin negarlas, manteniendo las metas y fines determinados en cada situación.

Teniendo en cuenta la diversidad de campos de acción y funciones, puestos de trabajo, condiciones climáticas, rotación de las jornadas de trabajo y otras condiciones variables del cargo, se incluye la competencia Adaptabilidad al cambio, definida como: “la capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio, asociada a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada”.

Se mantiene las competencias de conocimiento de herramientas de gestión, iniciativa, dinamismo, Manejo de la presión, Resiliencia, trabajo en equipo y comunicación.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 173 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

15. COMPETENCIAS ACTUALIZADAS

Se determina que las competencias y el nivel de ajuste a las mismas quedarían de la siguiente forma:

Competencias básicas

- Orientación al ciudadano
- Orientación al resultado
- Transparencia
- Compromiso con la organización

Competencias cognitivas

- Conocimiento de herramientas de gestión
- Competencia cognitiva interpretativa

Competencias de logro y acción

- Iniciativa
- Dinamismo
- Manejo de la presión

Competencias de eficacia personal

- Trabajo en equipo
- Resiliencia
- Comunicación

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 174 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- Disciplina
- Liderazgo
- Autorregulación emocional
- Adaptabilidad al cambio

Ver anexo Diccionario de competencias

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 175 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

16. CAPITULO IV

COMPONENTE MÉDICO

Este componente permitirá seleccionar de una forma objetiva al candidato más idóneo en su aspecto médico, dividiendo estas valoraciones en: valoración odontológica, valoración optométrica, valoración audiométrica y la valoración médica completa con sus respectivos exámenes de laboratorio de acuerdo al cargo.

16.1 Exámenes a realizar para el ingreso

16.1.1 Valoración odontológica

La historia clínica en Odontología es un instrumento médico – legal de gran utilidad para el personal del área de la salud. Su importancia radica el conocimiento específico de las estructuras orales tanto en tejidos duros como a nivel de tejidos blandos. Luego del examen clínico se consignaran los datos obtenidos en un odontograma. Este es un esquema que hace parte de la historia clínica por medio del cual se puede determinar el estado de salud o enfermedad de un paciente.

La legislación Colombiana, en la ley 38 de 1993, decreta que a partir del 1o. de Enero de 1993, en todos los consultorios odontológicos, tanto públicos como privados será obligación levantar una carta dental, según modelo que se determine en esta Ley, y el archivo de la carta dental será llevado por las entidades de previsión social, las clínicas odontológicas y los consultorios

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 176 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

odontológicos. Por ello el aspirante al cargo debe pasar por una valoración odontológica que determine su estado de salud para que pueda realizar su labor a cabalidad.

Dentro de la Valoración se clasificaran a los aspirantes acorde a su estado de salud oral así:

Tabla 11. Valoración odontológica

Tipo 1	Paciente sin sano
Tipo 2	Paciente con caries dental y/o enfermedad periodontal incipientes
Tipo 3	Paciente con prótesis fija y/o implantes dentales
Tipo 4	Paciente con Prótesis parcial removible, prótesis parcial acrílica
Tipo 5	Paciente con Prótesis total

El formato debe ser diligenciado en su totalidad con el fin de obtener la mayor cantidad de información del paciente, se llenará tanto la carta dental como el odontograma con sus convenciones correspondientes.

Y se clasificará a los pacientes así:

- **Pacientes Tipo 1, Tipo 2, Tipo 3, y Tipo 4;** Pacientes aptos sin restricciones.
- **Pacientes Tipo 5;** Se tendrá en cuenta su condición médica, para descartar patologías asociadas a desmayos o patologías en las cuales se involucre la pérdida temporal de conciencia (Convulsiones) en las cuales una prótesis total por la

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 177 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

facilidad de ser desalojada de su lugar, y pueda convertirse en un peligro inminente.

Se solicitará al aspirante presentar su historia clínica odontológica en caso de que este siguiendo algún tratamiento y si tiene paraclínicos adicionales presentarse a la consulta con estos. En el auto reporte de salud se adicionaran preguntas acerca del estado dental y patologías odontológicas.

16.1.2 Valoración optométrica

La valoración juiciosa del estado visual del aspirante resulta de vital importancia para definir las condiciones de salud al ingreso, la adecuada corrección de los defectos de refracción es necesaria en el momento del examen.

Permite evaluar el cuidado primario de la salud visual, a través de acciones de prevención, diagnóstico, tratamiento y corrección de defectos refractivos, acomodativos, musculares y enfermedades del segmento anterior. También se ocupa del diseño, cálculo, adaptación y control de lentes de contacto y lentes oftálmicas en el caso de ser requerida por el aspirante.

Comúnmente, la optometría se centra en la medida del estado refractivo de ambos ojos mediante procedimientos como la esquiastopía o retinoscopía y, sobre todo, a través de métodos de refracción ocular.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 178 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Sin embargo, la optometría también comprende la detección de manifestaciones sistémicas, enfermedades, trastornos y patologías relacionadas con el sistema visual, como aplicación clínica y la derivación hacia un oftalmólogo. Además, analiza e investiga toda la estructura ocular en sí, mediante técnicas de queratometría, biomicroscopía, paquimetría, integridad de las superficies oculares con tinciones (Rosa de Bengala o Fluoresceína), presión intraocular con métodos invasivos y no invasivos, evaluación del nervio óptico y estructuras internas con oftalmoscopio directo o indirecto.

De acuerdo con los hallazgos de la valoración y los requerimientos del cargo, el responsable de la valoración clasificara a cada aspirante objeto del presente sistema así:

- Tipo 1. Aspirante sin defecto visual ni enfermedad ocular que interfiera su capacidad para la labor asignada.
- Tipo 2. Aspirante con defecto visual o enfermedad ocular que no disminuye su capacidad para la labor asignada.
- Tipo 3. Aspirante con defecto físico o enfermedad ocular corregible que interviene su capacidad para la labor asignada.
- Tipo 4. Aspirante con defecto visual o enfermedad ocular que interviene su capacidad para la labor asignada.

16.1.2.1 Protocolos de actuación frente a los resultados de las valoraciones

Protocolo de actuación frente Aspirantes que no requieren corrección y/o tratamiento:

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 179 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- Promover hábitos saludables mediante el desarrollo de capacitaciones en salud visual y ocular.
- Seguimiento periódico de su salud visual.

Protocolo de actuación frente a trabajadores que requieren corrección y/o tratamiento:

- Remisión a especialista sugerido por el profesional que realizó la valoración al aspirante a través de su EPS.
- Verificación del cumplimiento de las indicaciones planteadas por el especialista e implementación.
- Revisión y control de las condiciones visuales del puesto de trabajo.
- Promover hábitos saludables de trabajo mediante el desarrollo de capacitaciones.
- Seguimiento periódico de salud visual de acuerdo con indicaciones del especialista.

Protocolo de actuación frente a aspirantes con corrección y/o tratamiento adecuado:

- Verificación periódica del uso de la corrección indicada.
- Promover hábitos saludables de trabajo mediante el desarrollo de capacitaciones.
- Seguimiento periódico de salud visual.

Protocolo de actuación frente a aspirantes con corrección y/o tratamiento inadecuado:

- Remisión a especialista sugerido por el profesional que realizó la valoración al aspirante a través de su EPS.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 180 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- Verificación del cumplimiento de las indicaciones planteadas por el especialista e implementación.
- Revisión y control de las condiciones visuales del puesto de trabajo
- Promover hábitos saludables de trabajo mediante el desarrollo de capacitaciones
- Seguimiento periódico de salud visual de acuerdo con indicaciones del especialista.

Se entenderá como visión monocular toda pérdida anatómica o funcional, ambliopía o supresión de un ojo, así como cualquier agudeza visual igual o inferior a 20/200 en un ojo, con o sin lentes correctores.

16.1.3 Valoración Audiométrica

Para determinar el grado de audición la prueba funcional es la audiometría. Las premisas que cabe establecer para la determinación del grado de audición de una persona son:

Audición normal es aquella que tiene todo individuo sano de una edad y sexo determinado.

Esta audición puede estar alterada ya sea por causas orgánicas, que dependen de la constitución individual, de enfermedades del oído o por lesiones traumáticas.

Estas causas pueden afectar al oído externo, al medio o al interno. Las causas que afectan al oído externo y medio crearán unas dificultades en la transmisión sonora; las causas que afectan al oído interno producirán dificultades de percepción del sonido y alteraciones del equilibrio. Así se entiende como sordera de transmisión la que induce a pensar en una alteración del oído externo o medio y sordera de percepción la que afecta al oído interno (caracol).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 181 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

En cuanto al grado de audición, se designa con el nombre de sordera total a la caracterizada por la desaparición de la sensación auditiva, llamada por otro nombre cofosis. A la disminución de audición se llama hipoacusia, al aumento de audición, hiperacusia, y a las alteraciones sensoriales auditivas para-acusia.

Se entiende como hipoacusia, el individuo que tiene una sensibilidad auditiva por debajo de lo normal. La palabra hipoacusia implica una pérdida de la audición, pero no precisa el nivel de pérdida (una persona puede estar un poco o muy hipoacusica).

La audiometría tonal liminar es la prueba funcional básica en la otología. Es la herramienta que permite valorar de una forma rápida y notablemente fiable la capacidad auditiva de un paciente. Prácticamente todas las personas sufrimos algún tipo de trastorno de audición a lo largo de nuestra vida. Los trazados audiométricos ofrecen una gran información acerca no sólo de la capacidad auditiva del paciente, sino también de su capacidad de comprensión del lenguaje, de sus necesidades terapéuticas y de su pronóstico funcional.

Al mismo tiempo, la gráfica audiométrica es a menudo lo suficientemente característica de ciertas patologías otológicas, lo que permite la confirmación de un diagnóstico clínico de sospecha. Sin embargo y pese a su evidente utilidad, es difícil encontrar a profesionales médicos no otorrinolaringólogos con formación en la interpretación de una audiometría.

Si la audiometría es normal no hay necesidad de solicitar más exámenes para clínicos, si la audiometría presenta alteración, el estudio se debe complementar con logo audiometría e impedanciometria o timpanograma.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 182 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

La Logo audiometría proporciona una clara idea de las habilidades de procesamiento y la manera en que los trastornos de oído medio sensorial neural y cortical impactan el desempeño comunicativo y social del individuo. Esta prueba permite no solo la medición del umbral del lenguaje y su correlación con la audiometría tonal, sino que además cuantifica las habilidades de reconocimiento del lenguaje, puesto que en condiciones fisiológicas habitualmente no se escuchan tonos puros sino sonidos complejos y de éstos los más importantes socialmente hablando son las palabras.

Se debe tener en cuenta una completa historia clínica auditiva, con otoscopia previa a la realización de la audiometría. Se deben realizar vías aéreas y óseas para valorar la integridad de todo el aparato auditivo. Se busca que el examen este dentro de los límites normales en todos los aspirantes, siendo de mayor importancia el conservar una adecuada audición en los rangos conversacionales con tonos entre 250 y 2000 Hz.

16.1.4 Valoración Física

La valoración física con énfasis osteomuscular permite la inspección minuciosa de cada segmento corporal con el fin de evaluar aspectos importantes tales como: postura, fuerza, amplitud articular, motricidad gruesa, motricidad fina y equilibrio. Los resultados permiten establecer la funcionalidad del sistema musculo esquelético para la ejecución de actividades propias de cada cargo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 183 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

16.1.5 Valoración médica completa

Valoración médica ocupacional con énfasis en osteomuscular

Se debe realizar una adecuada valoración médica con el fin de generar y fortalecer los sistemas de vigilancia epidemiológica al interior del Instituto.

Con esta evaluación se detectan condiciones predisponentes para algunas patologías comunes y ocupacionales.

La persona examinada debe tener una capacidad vital adecuada; una complexión física que le permita una interacción con sus elementos y espacios de trabajo, sin que se genere un riesgo sobre las estructuras corporales.

Dentro el formato de Historia clínica se debe hacer mención a un examen que incluya la valoración completa enfocada en oídos, nariz, orofaringe, revisión de audiometría y pruebas laberínticas.

Se debe realizar énfasis en la evaluación osteomuscular, cardiovascular y neurológica.

Historia clínica ocupacional

Entre los aspectos relevantes a tener en cuenta en la anamnesis, se debe contemplar los antecedentes de inmunizaciones (revisar carne de vacunas que contenga PAI completo, Hepatitis A, Hepatitis B).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 184 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Examen físico completo incluyendo:

- Aspecto general
- Signos vitales: Tensión arterial, frecuencia cardiaca, pulsos periféricos.
- Peso
- Talla medida en el consultorio
- IMC entre 20 y 24
- Medición de perímetro abdominal
- Examen visual general con revisión de valoración optométrica
- Examen de orofaringe, nasofaringe, oídos con énfasis en pruebas laberínticas (estos nervios generalmente son estudiados a medida que se examinan los órganos de la cabeza y el cuello. En todo caso es esencial valorar someramente: los movimientos oculares y las pupilas (NC III, NC IV, NC VI), los movimientos faciales (NC VII), los movimientos de la lengua (NC XII) y los movimientos de los músculos elevadores del velo del paladar (NC IX, NC X). Además en la anamnesis se puede evaluar la función visual (NC II) y auditiva (NC VIII).
- Examen completo de cuello
- Examen abdominal completo
- Examen genitourinario (se realiza anotación ya que este examen se realizará solo en personas con antecedentes o síntomas genitourinarios con el fin de descartar hernias inguinales y varicocele).
- Examen osteomuscular general (se realizara revisión del examen realizado por fisioterapia).
- Examen neurológico detallado que incluya:

Valoración de la función cerebral

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 185 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- Aspecto y conducta.
- Habla y lenguaje.
- Estado anímico.
- Procesos mentales y contenido del pensamiento.
- Capacidades cognoscitivas.

Valoración de la función de los nervios craneales

- Adicionalmente se indica el estudio de la función de los músculos faciales (NC VII), de los temporales y maseteros (NC V), las pruebas de la sensibilidad facial (NC V) y de la función de los músculos trapecio y esternocleidomastoideo (NC XI). (4) electivamente se indica el examen funcional de los sentidos especiales. (Hernández, 1994). Valoración Neurológica.

Valoración de la función cerebelar

- Requiere una exhaustiva valoración toda vez que desarrollarán labores en alturas (Garita), así:

Evaluación del reflejo vestibulo espinal

- Babinsky-Weil
- Tandem
- Unterberger
- Romberg sensibilizado
- Romberg Simple

Evaluación del reflejo vestibulo ocular

- Test dedo nariz
- Diadocosinesia

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 186 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Tabla 12. Valoración de la función sensitiva y Valoración de reflejos

Valoración de reflejos		PRESENTE	AUSENTE	OBSERVACIONES
Valoración de la función sensitiva	Dolorosa			
	Táctil			
Tendinosos Profundos	Bicipital			
	Tricipital			
	Rotuliano			
	Aquiliano			
	Supinador largo			

Principales reflejos a explorar:

- Reflejo bicipital
- Reflejo tricipital
- Reflejo braquioradial o del supinador largo
- Reflejo rotuliano o patelar
- Reflejo Aquilano
- Reflejo plantar

16.1.6 Exámenes de laboratorio

Hemograma: Se realizará el hemograma tipo IV con el fin de revisar todas las líneas sanguíneas y descartar patologías no sintomáticas como trombocitopenia, leucopenia o anemias.

Glicemia basal: los valores normales de glucosa oscilan entre los 70 mg/dl y los 100 mg/dl. La patología más común relacionada con el metabolismo de los hidratos de Carbono es la Diabetes;

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 187 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

otras enfermedades que pueden generar elevación de la glicemia son: pancreatitis, síndrome de Cushing, acromegalia y gigantismo, encefalopatía de Wernicke (deficiencia de vitamina B1), tumores productores de glucagón, feocromocitoma.

Parcial de orina: Se realiza con el fin de valorar el estado funcional del riñón, la presencia de infecciones urinarias, y en general valora las diferentes sustancias que son filtradas a nivel renal como cetonas, bilirrubinas y proteínas. Es importante aclarar que este examen debe ser leído en el contexto del paciente y teniendo en cuenta el estado de salud y condiciones al momento de la toma, ya que en el caso de presentar proteinuria aislada o cuerpos cetónicos sin antecedentes y sin valores significativos, no se constituiría en una inhabilidad médica.

Creatinina: (valor normal es de 0.8 a 1.4 mg/dl). Es el producto de la degradación de la creatina (ácido orgánico nitrogenado). La medición de la creatinina es la manera más simple de monitorizar la correcta función de los riñones.

Baciloscopia: Se realiza para detectar pacientes con tuberculosis, solo se realizará en funcionarios con presencia de tos y expectoración mucoide o mucopurulenta por más de 15 días, denominándose a la persona que presente esta condición como sintomático respiratorio.

16.1.7 Pruebas paraclínicas

Electroencefalograma: Se realizará solo al ingreso para descartar patología neurológica no evidente, como focos anormales de descarga cerebral.

Electrocardiograma: Todos sin excepción, con el fin de evaluar la actividad eléctrica del corazón y antecedentes de patología cardíaca no declarada.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 188 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Espirometría: Se realizará al ingreso con el fin de determinar el estado pulmonar previo.

Rx de tórax PA y lateral: Se realizará al ingreso con el fin de determinar el estado pulmonar previo.

Rx de columna dorso lumbar: Se realizará al ingreso para determinar patologías estructurales previas de la columna vertebral.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 189 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

17. CONCLUSIONES

Realizada la revisión minuciosa de los diferentes componentes que hacen parte del profesiograma, se concluye:

Como la base del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del Instituto está conformado inicialmente y principalmente por Dragoneantes, la selección inicial del aspirante debe ser supremamente rigurosa, para lograr disminuir en un futuro cercano el incremento de las decisiones medico laborales por patologías derivadas del trabajo.

Todo aspirante a ingresar a la Escuela Penitenciaria debe cumplir con el perfil profesiográfico establecido y someterse al régimen interno del Instituto.

Aunque los concurso para la selección de aspirantes al Cuerpo de custodia y Vigilancia del Instituto son de dos clases, para el presente documento se tendrá en cuenta el “abierto para ingreso de nuevo persona a la carrera”, que correspondería al aspirante al grado de Dragoneante.

Igualmente la legislación existente para la selección del aspirante es muy específica, determinando entre otras características propias de los aspirantes, lo cual se evidencia en los requisitos de ingreso al Cuerpo de Custodia y Vigilancia... “Obtener certificados de aptitud médica y psicofísica expedidos por la Caja Nacional de Previsión Social o su equivalente”.

En el área Biomecánica es importante tener en cuenta que la diversidad presente en la construcción de los establecimientos, no permite una medida regular o estándar para determinar una

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 190 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

altura de una garita, lo cual no facilita unificar temas de accesibilidad, altura, profundidad, alcance de miembros superiores a nivel horizontal y vertical, zonas mínimas y máximas ergonómicas.

Aunque la estatura mínima y máxima siempre han sido parte de las dificultades y tutelas por parte del aspirante cuando se le ha negado el ingreso al curso por una de ellas, se resalta el hecho que para esta nueva versión de los profesiogramas se retiró la altura máxima como una inhabilidad, dejando sólo las referentes al gigantismo 225 cms como razón excluyente.

De igual forma, la estatura mínima se mantiene como un criterio de selección de ingreso, apoyados en la respuestas de la corte a tutelas específicas que fallaron a favor del Instituto, debido a que los aspirantes a pesar de conocer de antemano los requisitos de la convocatoria no cumplían con este tipo de parámetros previamente solicitados y a sabiendas que no podrían posteriormente darle el respectivo cumplimiento.

Se resalta la importancia del cumplimiento de una buena valoración inicial referente a las exigencias del aspecto Psicológico del aspirante, debido a que gran parte de las decisiones medico laborales están orientadas al manejo de patologías de origen mental.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 191 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

18. RECOMENDACIONES

Se recomienda dar cumplimiento al perfil profesiográfico sugerido en el presente documento, para poder mantener así un sistema de Vigilancia Epidemiológico más efectivo en la prevención de enfermedades con posible origen laboral.

Es importante recordar que el perfil sugerido en este documento es para el cargo de Dragoneante. No es aplicable a otros cargos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

El presente profesiograma y perfil profesiográfico permitirá emitir certificados de aptitud más cercanos a los requerimientos reales que se necesitan el personal que hará parte del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC.

A pesar de la diversidad de tipos de construcción de las garitas en los diferentes establecimientos, es importante que para futuras adquisiciones y construcciones se tenga en cuenta la antropometría de los funcionarios, para poder brindar una accesibilidad adecuada y segura, así como espacios de confort, donde se cuente con buenas zonas en relación a su profundidad, altura y manejo de zonas ergonómicas.

Se recomienda respetar el ítem de la estatura mínima principalmente, dando cumplimiento a lo estipulado en las convocatorias y en cierta forma dando garantías para el manejo del personal de internos a funcionarios cuya estatura mínima no sea inferior a la sugerida.

Se recomienda mantener el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de carga física (para la prevención de lesiones osteomusculares).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 192 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

El aspecto Psicológico seguirá siendo una de las áreas más afectadas. Por lo tanto se debe mantener un sistema de Vigilancia epidemiológica que mantenga en constante valoración este aspecto.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 193 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

19. PERFIL PROFESIOGRAFICO PARA EL DRAGONEANTE 2017

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC PERFIL PROFESIOGRAFICO PARA EL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA CARGO: DRAGONEANTE. VERSION 4.0 AÑO: 2107			
FECHA DE APLICACIÓN	DD	MM	AA
ASPIRANTE	NOMBRES:		
	APELLIDOS:		
COMPONENTE BIOMECANICO ANTROPOMETRIA			
REQUERIMIENTO	FUENTE DE INFORMACION	CUMPLIMIENTO DEL REQUERIMIENTO	
ESTATURA MINIMA	Historia Médica Ocupacional	SI	NO
Hombre: 1.66			
Mujer: 1.58			
INDICE DE MASA CORPORAL	Historia médica ocupacional		
IMC: 18.5 a 25			
(Si el IMC es superior al referente, se debe tener en cuenta el perímetro abdominal)			
PERIMETRO ABDOMINAL	Historia médica ocupacional		
Hombre: < ó = 101 cms			
Mujer: < ó = 87 cms			

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 194 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

COMPONENTE MOTOR			
MOTRICIDAD FINA	Valoración Fisioterapéutica		
Enganche			
Agarre a mano llena			
Agarre Cilíndrico			
Pinza Fina			
Pinza Trípode			
Pinza Latero lateral			
Precisión Motriz			
Agilidad motriz			
Destreza manual y de brazos			
Uso de ambas manos			
Discriminación Derecha Izquierda			
MOTRICIDAD GRUESA	Valoración Fisioterapéutica		
Fuerza en los brazos (Grado 5)			
Control postural			
Alineamiento Postural			
Postura Bípeda			
Postura Sedente			
Flexión de tronco			
Rotación de tronco			
Cuclillas			
Cuadrúpeda			
Caminar			
Subir-Bajar			
Trepar			
Transportar			

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 195 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Alcanzar			
Empujar			
Halar			
Velocidad de reacción			
Fuerza de piernas (Grado 5)			
Resistencia			

COMPONENTE PSICOLOGICO COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

TIPO DE COMPETENCIA	FUENTE DE INFORMACION	CUMPLIMIENTO DEL REQUERIMIENTO	
		SI	NO
	GENERALES		

Orientación al ciudadano			
Presenta disponibilidad al cliente (4)	Evaluación por competencias		
Orientación a resultados			
Mejora el rendimiento (3)			
Transparencia			
Demuestra altos estándares de profesionalismo (4)			
Compromiso con la entidad			
Prioriza las metas organizacionales (5)			

ESPECIFICAS COGNITIVAS

Conocimiento de herramientas de Gestión			
Trabaja con procedimientos indicados dentro de los lineamientos. Profesional básico (3)	Evaluación por competencias		
Competencia cognitiva interpretativa			
Análisis de la información (3)			

ESPECIFICAS LOGRO Y ACCION

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 196 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Iniciativa			
Trabaja en forma independiente (3)	Evaluación por competencias		
Dinamismo			
Manifiesta disponibilidad constante (4)			
Manejo de la presión			
Trasmite confianza y seguridad (4)			
ESPECIFICAS EFICACIA PERSONAL			
Trabajo en equipo			
Buenas relaciones con el grupo de trabajo (3)	Evaluación por competencias		
Resiliencia			
Capacidad de recuperarse bajo condiciones enormes de estrés y cambio. Nivel alto (4)			
Comunicación			
Comunicación proactiva (4)			
Disciplina			
Firmeza en el desempeño (4)			
Liderazgo			
Presenta habilidades necesarias para orientar a un grupo (3)			
Autorregulación emocional			
Cuenta con habilidades apropiadas para regular impulsos (3)			
Adaptabilidad al cambio			
Presenta ajustes al cambio de acuerdo a las exigencias del medio (3)			
COMPONENTE MEDICO			
COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL			
TIPO DE COMPONENTE	FUENTE DE INFORMACION	CUMPLIMIENTO DEL REQUERIMIENTO	

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 197 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Sensorial		SI	NO
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			
Sistema Nervioso			
Sistema respiratorio			
Sistema digestivo			

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 198 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Sistema cardiovascular			
Sistema urinario			
Sistema genital			
Sistema Endocrino			
Sistema hematopoyético			
Sistema linfático			
Sistema visual			
Sistema auditivo			
patologías del Psiquismo	Evaluación Psicológica		

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 199 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

ANEXOS

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 200 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Anexo 1. DICCIONARIO DE COMPETENCIAS

Competencias Generales

Orientación a resultados		
Definición	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad. Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas

Orientación al usuario y al ciudadano		
Definición	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	Presta el mínimo servicio	- Desarrolla su trabajo evitando esforzarse. - Atiende pero no trata de establecer las necesidades del cliente.
2	Seguimiento de instrucciones	- Sigue los lineamientos del cuadro de mando. - Limita su accionar a lo ordenado.
3	Toma la responsabilidad en forma personal	- Da un servicio amistoso. - Corrige su trato con el cliente en forma espontánea.
4	Presenta disponibilidad hacia el cliente	- Logra identificar las necesidades. - Responde en forma adecuada a las mismas. - Toma el tiempo necesario para brindar una atención completa.
5	Se presenta como alguien confiable	- Genera alternativas a las problemáticas y solicitudes del cliente. - En todo momento tiene en cuenta la perspectiva del cliente. - Logra orientar al cliente cuando este se encuentra en una situación difícil.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 201 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

1	Cumplimiento Mínimo	• No muestra compromiso con el trabajo. • Solo hace lo que se le pide.
2	Quiere hacer bien su trabajo	• Trabaja para alcanzar los objetivos propuestos por los jefes.
3	Mejora el rendimiento	• Toma la iniciativa. • Hace cambios en su trabajo buscando economizar recursos. • Mejora la calidad. • Trata de obtener mayor satisfacción del cliente (externo, interno).
4	Establece metas desafiantes	• Establece metas difíciles pero no idealistas o imposibles y actúa para alcanzarlas.
5	Es persistente en sus esfuerzos para alcanzar las metas	• Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar sus objetivos. • Enfrenta los obstáculos que se presentan. • Alcanza exitosamente los objetivos organizacionales.

Transparencia		
Definición	Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental. Incluye conductas de integridad y ética profesional.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	Es neutro	• Su conducta no concuerda con los valores que expresa. • Es flexible en su comportamiento • Busca beneficio personal.
2	Se limita a las directivas inmediatas	• Su comportamiento no manifiesta valores personales ni institucionales • No toma partido. • Sigue instrucciones de forma automática.
3	Su conducta es consecuente con sus valores	• Es justo y respetuoso. • Actúa de acuerdo con las normas. • Es honesto en cuanto a sus relaciones con los demás.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 202 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

4	Demuestra altos estándares de profesionalismo	• Admite sus errores y actúa en consecuencia. • Expresa abiertamente lo que siente y piensa. • Acepta planteamientos éticos de los demás. • Promueve acciones éticas entre sus compañeros.
5	Establece misión y visión de acuerdo a valores morales	• Orienta y realiza su trabajo en base a sus valores. • Integra o genera equipos de trabajo guiados por valores. • Acepta los riesgos y costos de su honestidad. • Es un referente en materia de integridad para los demás.

Compromiso con la organización		
Definición	Es la actitud orientada hacia la organización que permite alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y metas organizacionales, actuando de forma tal de promover dichas metas y cumplir con la misión de la institución.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	Esfuerzo mínimo	• No tiene claro los objetivos de la institución. • No se identifica con ellos. • No se siente responsable por el equipo o por sus compañeros. • Le cuesta trabajo alcanzar las metas propuestas.
2	Esfuerzo medio	• Se limita a cumplir formalmente. • Busca satisfacer las demandas de su superior. • Muestra lealtad con sus compañeros inmediatos.
3	Activo	• Realiza acciones para promover los objetivos de la institución. • Asume como propios los objetivos de la institución. • Tiene un buen nivel de desempeño operativo logrando metas y objetivos.
4	Sentido del propósito organizacional	• Se siente orgulloso de ser parte de la institución. • Cumple con sus compromisos personales y profesionales. • Apoya y ejecuta las decisiones institucionales con miras a la obtención de objetivos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 203 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		• Pone en práctica los mecanismos de control y evaluación institucional.
5	Prioriza las metas organizacionales	• Define y toma como propios los objetivos de la institución haciéndose referente frente a los compañeros y supervisados. • Apoya e instrumenta las decisiones institucionales. • Diseña y aplica instrumentos de seguimiento. • Es reconocido por cumplir y hacer cumplir los compromisos personales e institucionales.

Competencias Cognitivas

Conocimiento de herramientas de gestión		
Definición	La posibilidad de realizar su trabajo de acuerdo con los procedimientos indicados dentro de los lineamientos.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	Dedicación elemental	• Hace tareas rutinarias aprendidas.
2	Técnico	• Hace tareas de acuerdo a lineamientos establecidos en forma concreta. • Puede establecer alternativas de trabajo de acuerdo con los lineamientos institucionales. • Reconoce los procedimientos más adecuados y los aplica.
3	Profesional básico	• Realiza labores de gestión con niveles de planeación acordes con los objetivos. • Puede establecer estrategias que agilicen su trabajo. • Reconoce los diferentes procesos y se ajusta a ellos.
4	Profesional experimentado	• Determina procesos a actividades específicas. • Posee la capacidad de supervisar y coordinar las diferentes actividades en forma efectiva.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 204 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5	Reconocida autoridad en temáticas penitenciarias	• Propone y pone en práctica estrategias laborales. • Puede determinar políticas de trabajo a los demás. • Reconoce las limitaciones y genera alternativas operacionales.

Competencia cognitiva interpretativa		
Definición	Es la capacidad de identificar y comprender las ideas fundamentales en una comunicación, un mensaje o una orden y su relación con las conductas a ejecutar.	
Niveles		
1	Capacidad mínima	• Requiere de constante acompañamiento en la realización de las tareas asignadas. • No comprende las repercusiones de su trabajo dentro del equipo de trabajo del que forma parte. • Es dubitativo ante la presencia de problemas sencillos relacionados con sus tareas.
2	Aplica los conocimientos adquiridos.	• Se necesita de un par o superior que le organice sus tareas, para lograr el desarrollo satisfactorio de las mismas. • Se conforma con el modo habitual de desarrollar sus tareas. • Tiende a simplificar la información, sin comprender la idea fundamental de la misma.
3	Análisis de información.	• Implementa en la organización de su trabajo un orden determinado por las prioridades sugeridas por su superior. • Utiliza herramientas sencillas para comprender, de manera eficaz, las partes que componen su tarea y la articulación que presentan. • Solicita la asistencia de pares o superiores cuando se enfrenta a situaciones de complejidad mayor a la habitual. • Identifica relaciones de causa y efecto cuando las considera relevantes para la solución de un problema que obstaculiza su tarea.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 205 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

4	Abordaje de problemas	• Logra detectar problemas a tiempo. • Comprende información relacionada con la entidad y su trabajo. • Determina acciones concretas en la solución de problemas. • Cuenta con un abanico de respuestas tipo brindadas por algún superior, aplicables a problemas cotidianos.
5	Utilización de modelos de interpretación más complejos	• Comprende las relaciones organizacionales de forma clara. • Detecta oportunidades. • Comprende las situaciones problemáticas en sus componentes primarios. • Diseña planes de contención a corto y mediano plazo. • Anticipa los obstáculos que pueden surgir en un proceso y los pasos a seguir.

Competencia cognitiva argumentativa		
Definición	Esta competencia incluye la habilidad del razonamiento en cuanto a la explicación de cómo las diferentes partes de un proceso, se ordenen y se relacionan entre sí, para lograr cierto efecto o conclusión. Al argumentar se explica el porqué de las cosas, se justifican las ideas, se dan razones, se establecen los propios criterios, se interactúa con el saber.	
Niveles		
1	Capacidad mínima	• Presenta dificultades a la hora de analizar información en forma autónoma. • Se le dificulta establecer relaciones de causalidad entre diversas fuentes de información.
2	Abordaje de problemas	• Logra detectar problemas a tiempo. • Comprende información relacionada con la entidad y su trabajo. • Determina acciones concretas en la solución de problemas. • Cuenta con un abanico de respuestas tipo brindadas por algún superior, aplicables a problemas cotidianos. •

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 206 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

3	Análisis de información.	• Comprende las relaciones de forma concreta. • Comprende las situaciones problemáticas en sus componentes primarios. • Diseña planes de contención a corto y mediano plazo. • Presenta demoras en el análisis de la información cuando esta requiere de procesos de complejidad mayor.
4	Utilización de modelos de interpretación complejos	• Anticipa los obstáculos que pueden surgir en un proceso y los pasos a seguir. • Logra entender relaciones causales y generar explicaciones coherentes. • Puede reconocer los determinantes conceptuales en los resultados obtenidos. • Se apoya en criterios y argumentos consistentes.
5	Presenta criterios sólidos de análisis de la información	• Está en capacidad de realizar análisis retrospectivos y sintetizar las dinámicas implicadas en los resultados. • Puede lograr explicar conceptualmente su accionar y exponerlo en forma clara. • Constantemente se propone procesos de evaluación basada en argumentos y conceptos. • Logra proyectar las implicaciones y resultados a partir de procesos de análisis de la información.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 207 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

Competencia cognitiva propositiva		
Definición	Esta competencia implica el análisis de información en forma dinámica, no solo lo entendiendo los mecanismos de trabajo implicados en una actividad sino generando y creando nuevas ideas a partir de su conocimiento, experiencia y proyección.	
Niveles		
1	Capacidad mínima	• Presenta dificultades a la hora de analizar información en forma autónoma. • Se le dificulta establecer relaciones de causalidad entre diversas fuentes de información.
2	Análisis de información.	• Comprende las relaciones de forma concreta. • Comprende las situaciones problemáticas en sus componentes primarios. • Diseña planes de contención a corto y mediano plazo. • Presenta demoras en el análisis de la información cuando esta requiere de procesos de complejidad mayor.
3	Utilización de modelos de interpretación complejos	• Anticipa los obstáculos que pueden surgir en un proceso y los pasos a seguir. • Logra entender relaciones causales y generar explicaciones coherentes. • Puede reconocer los determinantes conceptuales en los resultados obtenidos. • Se apoya en criterios y argumentos consistentes.
4	Presenta criterios sólidos de análisis de la información	• Está en capacidad de realizar análisis retrospectivos y sintetizar las dinámicas implicadas en los resultados. • Puede lograr explicar conceptualmente su accionar y exponerlo en forma clara. • Constantemente se propone procesos de evaluación basada en argumentos y conceptos. • Logra proyectar las implicaciones y resultados a partir de procesos de análisis de la información.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 208 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5	Propone constantemente	• Lidera acciones encaminadas a generar cambios en cuanto a las dinámicas y orientaciones laborales. • Se encuentra actualizado permanentemente en los diferentes tipos de innovaciones técnicas, y plantea las posibilidades reales de incorporarlas al trabajo. • Está en capacidad de detectar fallos estructurales y en las políticas de trabajo, proponiendo alternativas de corrección o modificación de las mismas. • Cuenta con la capacidad de generar conductas en los demás a partir de la presentación de ideas y proyectos en forma continua.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 209 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Aprendizaje continuo		
Definición	Es la capacidad de buscar y compartir información útil para la resolución de problemas, utilizando todos los recursos del INPEC. Incluye la capacidad de capitalizar la experiencia propia y de otros en el mejoramiento continuo.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	• No demuestra interés por actualizarse, adquirir nuevas prácticas o nuevos conocimientos. • Es poco abierto a modificar sus pautas de trabajo • Busca información solo cuando lo requiera de manera urgente. • Demuestra poco interés en cooperar con otras áreas de trabajo.
2	Desarrollo básico	• Es poco abierto a adquirir nuevos conocimientos o metodologías de trabajo. • Tiene los conocimientos mínimos para desempeñar sus funciones. • Utiliza solo información conocida y familiar.
3	Desarrollada adecuadamente	• Permanece actualizado en los conocimientos técnicos de su trabajo. • Aplica los conocimientos a los procesos de su área, agregando valor a los resultados de su gestión. • Busca y analiza información útil para la solución de problemas de su área de trabajo.
4	Presenta proyección en su formación profesional	• Comparte el conocimiento con su gente y fomenta el espíritu de innovación, actualización y absorción del conocimiento organizacional. • Se fija nuevas metas de aprendizaje. • Amplía sus conocimientos más allá de su área de trabajo inmediata. • Busca información útil y la comparte con el resto de la organización
5	Busca optimizar los resultados de su gestión	• Se actualiza continuamente en las últimas metodologías o tecnologías para su trabajo. • Se orienta a la investigación de nuevas y mejores herramientas para optimizar la gestión. • Amplia el marco de formación integrando información novedosa, incluso si no presenta relación directa aparente con las funciones de su trabajo. • Actúa como consultor interno, ofreciendo los propios conocimientos a los demás.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 210 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		• Se preocupa por la administración del conocimiento y del capital humano del INPEC.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 211 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Metodología para la calidad		
Definición	Es la capacidad de ajustar su desempeño y su accionar a la consecución de metas y planes de trabajo, en forma efectiva, manteniendo los niveles de calidad exigidos por el INPEC.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	• Su trabajo no siempre se ajusta a los procesos determinados para el cargo. • Se muestra falta de interés en los procesos de capacitación encaminados a la mejora de la calidad. • Hace uso de los procedimientos establecidos, raramente hace propuestas tendientes a la mejora de la calidad.
2	Desarrollo básico	• Se asegura que su trabajo se ajuste a los procedimientos establecidos. • Está atento a las expectativas de sus superiores con relación a su rendimiento y eficiencia. • Recibe la formación en calidad como algo propio de sus funciones.
3	Desarrollo adecuado	• Pone en marcha acciones y procedimientos de mejora. • Promueve la calidad como herramienta de trabajo entre sus subordinados. • Está atento a las expectativas de los superiores buscando mantener altos niveles de calidad. • Realiza procesos de retroalimentación al equipo en procura de implementar correctivos.
4	Propende por mantener la calidad	• Tiene facilidad de recibir apoyo al a hora de implementar procesos de mejora y de calidad. • Descubre recursos innovadores para mejorar el rendimiento y la eficiencia. • Tiene muy presentes los estándares de calidad existentes y busca alcanzar las metas de acuerdo a ellos.
5	Propone mejoras en los procesos de calidad y eficiencia	• Se anticipa y se preocupa por desarrollar nuevos procedimientos o mejorar los existentes, en busca de mayores estándares de excelencia. • Genera, lidera e implementa las modificaciones que le aseguran el mejoramiento de la calidad y la eficiencia. • Es reconocido por sus resultados. • Verifica sistemáticamente las expectativas y

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 212 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

	requerimientos en la obtención de mayores estándares de calidad.

Pensamiento estrategico		
Definición	Es la habilidad para comprender rápidamente los cambios en el entorno y establecer acciones que le permitan identificar las oportunidades y las deficiencias de la gestión, así mismo realizar cambios estratégicos que optimicen su accionar.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	- Se le dificulta interpretar correctamente y en tiempo razonable los cambios en su entorno. - Sus análisis son simples y lineales, por lo que no alcanza a comprender las dinámicas presentes en una situación determinada. - Tiene dificultad en evaluar los recursos propios y de los demás.
2	Desarrollo básico	- Solicita asistencia ante situaciones novedosas. - Utiliza con preferencia dinámicas de trabajo basadas en experiencias pasadas. - Logra implementar en formas aceptable estrategias de solución a dificultades presentes. - Reconoce información importante pero es demorado a la hora de implementar cambios favorables.
3	Desarrollo Medio	- Discrimina datos importantes de secundarios, estableciendo relaciones atinadas. - Reconoce relaciones de mediana complejidad en el análisis de variables. - Maneja los recursos con criterio logrando niveles ascendentes de eficiencia.
4	Utilización de modelos novedosos de acción.	- Fija objetivos de desempeño asignando responsabilidades y delegando tareas y metas específicas. - Aprovecha efectivamente los recursos físicos y humanos. - Es receptivo a diferentes fuentes de información generando análisis coherentes y oportunos. - Establece novedades en las dinámicas de organización y planeación orientadas a la efectivización de los esfuerzos a realizar.
5	Anticipa las dinámicas de trabajo.	Delega las responsabilidades estableciendo mecanismos de control y retroalimentación.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 213 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

		• Logra aprovechar efectivamente la diversidad al interior del equipo de trabajo. • Evalúa escenarios alternativos y estrategias de acción. • Analiza y evalúa la información generada desde diversas fuentes. • Se anticipa a las situaciones estableciendo acciones preventivas.

Metodología de investigación		
Definición	Es la capacidad de formular problemas de interés para la entidad, trazar un plan estratégico de largo o mediano plazo para trabajar en él y producir resultados de conocimiento sobre el tema en cuestión.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	• Tiene escasa capacidad de improvisación o experimentación. • Solo cuando los superiores lo solicitan se involucra en proyectos de investigación. • Se esfuerza poco por innovar en su trabajo.
2	Desarrollo básico	• Se sirve de información consolidada, incluso cuando esta está desactualizada. • Puede plantear mejoras a problemas sencillos. • Se integra a los equipos de trabajo de investigación pero le resulta difícil manejar tiempos y acciones.
3	Desarrollo Medio	• Averigua sobre la información necesaria para desarrollar sus tareas. • Al involucrarse en equipos de investigación implementa las herramientas necesarias para recolectar la información. • Busca y recibe información relevante, apoyando los estudios encomendados a su equipo de trabajo.
4	Utiliza adecuadamente las herramientas de investigación	• Recolecta información en forma adecuada para la realización de proyectos. • Se conduce con dinamismo e iniciativa en los procesos de análisis de información. • Busca información de diversos medios. • Logra conducir acciones investigativas sobre áreas específicas de interés. • Intercambia información de forma verbal, escrita o

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 214 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

		virtual con interlocutores de diversa índole, y de acuerdo con los requerimientos de una determinada situación. • Interpreta los resultados y exponer de manera clara las conclusiones arrojadas por la investigación.
5	Produce resultados fiables	• Inicia nuevos proyectos de mejoramiento, con base en los requerimientos organizacionales, las demandas externas y el conocimiento de un tema. • Lidera y direcciona de manera estratégica actividades y proyectos en beneficio de los demás, en conexión con los recursos y las especificidades del equipo de trabajo. • Plantea las posibles soluciones del problema como respuesta a preguntas de investigación. • Realiza una continua evaluación de los resultados parciales y definir criterios de calidad para verificar el cumplimiento de los fines o metas propuestos al inicio. • Analiza los datos obtenidos y construye síntesis de los mismos de acuerdo con los objetivos de la investigación.

Competencias de logro y acción

Iniciativa		
Definición	Implica una preferencia a actuar de forma dinámica de acuerdo con sus funciones. Quienes poseen esta competencia anticipan los problemas que puedan surgir e inician acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas específicas.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No demuestra	• Requiere de supervisión constante. • No se preocupa por opciones de mejora. • Aporta soluciones estereotipadas o rutinarias.
2	Trabaja en forma semindependiente	• Realiza acciones planeadas con anticipación. • Enfrenta los problemas cuando se le presentan. • Le cuesta trabajo responder ante situaciones conflictivas. • Requiere de supervisión constante.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 215 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

3	Trabaja en forma independiente	• Actúa rápida y decididamente frente a los problemas. • Resuelve proactivamente las dificultades que se le presentan. • Anticipa problemas a corto plazo.
4	Aborda los problemas y las oportunidades	• Crea oportunidades y minimiza los problemas de forma efectiva. • Se adelanta a las dificultades a corto plazo. • Se adapta fácilmente a los cambios creando nuevos modos de trabajo. • Elabora y propone alternativas ante su entorno laboral.
5	Es decidido ante las crisis	• Presenta propuestas de acción a su área de trabajo. • Responde con efectividad y oportunidad ante las dificultades o problemas. • Puede construir alternativas de solución en medios de situaciones de crisis. • Puede orientar a los colaboradores y compañeros en la solución de situaciones críticas.

Dinamismo		
Definición	Es la capacidad de trabajar duro en situaciones cambiantes frente a interlocutores diversos, en jornadas de trabajo prolongadas, sin que se vea afectado su nivel de actividad.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	Apático	• Se descontrola o presenta discomfort ante los cambios y novedades. • Se limita a cumplir con lo ordenado. • Frente a situaciones de exigencia se muestra desorganizado.
2	Responde ante las ordenes	• Presenta disgusto frente a las exigencias de sus cuadros de mando. • Busca terminar de forma rápida y desorganizada.
3	Mantiene niveles de respuesta	• Responde con celeridad ante las exigencias y órdenes. • Mantiene un tono atencional constante.
4	Manifiesta disponibilidad constante	• No muestra disgusto ante nuevas tareas o

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 216 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		retos. • Proyecta tranquilidad y satisfacción. • Se encuentra alerta y en constante atención. • Propone y ejecuta alternativas de trabajo en busca de economía y efectividad.
5	Es elemento motivador	• Transmite a los demás energía y vitalidad. • Atiende con celeridad y eficiencia las nuevas exigencias. • Busca atender en forma rápida las nuevas tareas. • Se involucra en actividades que van más allá de lo determinado para su cargo.

Manejo de la Presión		
Definición	Es la capacidad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	Presenta reacciones emocionales inadecuadas	• Mantiene un estado constante de expectación proyectando inseguridad y descontrol. • Evade las situaciones tensionantes. • Delega en otros las responsabilidades. • Presenta reacciones emocionales de ansiedad y pánico.
2	Requiere de algún guía para organizarse	• Busca responder con algo de esfuerzo a las exigencias del medio. • No siempre logra responder con la calidad exigida. • Busca un referente externo que le brinde tranquilidad y confianza. • No logra atender con efectividad varias situaciones al mismo tiempo.
3	Actúa equilibradamente	• Logra determinar las prioridades respondiendo con calma. • Actúa equilibradamente controlando las manifestaciones emocionales negativas. • Puede generar alternativas que economicen esfuerzos.
4	Trasmite confianza y tranquilidad	• Mantiene claridad en las diferentes situaciones. • Es tomado como referente ante situaciones tensionantes. • Actúa con flexibilidad buscando soluciones

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 217 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		dinámicas.
5	Se desempeña con alto profesionalismo	• Mantiene una actitud positiva. • Logra responder con agilidad y calidad. • Determina las posibilidades y limitaciones con el objetivo de establecer acciones concretas y adecuadas. • No proyecta su estado emocional hacia los demás. • Puede generar ambientes de confianza y tranquilidad.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 218 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Capacidad de planificación y organización		
Definición	Es la capacidad de determinar eficientemente las metas y prioridades de su tarea o proyecto, determinando plazos, tareas y recursos.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	• Le cuesta trabajo organizar y manejar el tiempo. • Presenta dificultades a la hora de definir objetivos. • Constantemente está improvisando con resultados contradictorios. • Hace uso inadecuado de los recursos disponibles. • Con frecuencia no logra cumplir con los objetivos.
2	Administra recursos con cuidado	• Organiza el trabajo de acuerdo a los objetivos distribuyendo adecuadamente el tiempo. • Planea sus tareas a corto plazo. • Por lo general se ajusta a los tiempos y acciones determinadas de antemano.
3	Establece objetivos razonables con plazos determinados	• Define prioridades de acuerdo con los tiempos y acciones. • Verifica el cumplimiento de los avances. • Corrige adecuadamente las acciones ahorrando recursos.
4	Es metódico, sistemático y organizado.	• Establece puntos de control y seguimiento. • Se toma tiempo para determinar los tiempos y acciones adecuadas a cada caso. • Distribuye adecuadamente las responsabilidades • Establece prioridades y plazos en forma razonable. • Puede lograr manejar adecuadamente varios proyectos.
5	Dirige varios proyectos simultáneamente sin perder el control	• Se anticipa a situaciones problemáticas determinando acciones correctivas y preventivas • Tiene claridad en cuanto a las metas de su área de trabajo. • Crea y actualiza constantemente los procedimientos entre sus colaboradores inmediatos. • Utiliza en forma racional los diferentes recursos puestos a su disposición. • Fija objetivos a largo plazo en forma coherente con la misión y la visión de la institución.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 219 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Desarrollo estratégico de recursos humanos		
Definición	Es la capacidad para analizar y evaluar el desempeño actual y potencial de los colaboradores y definir e implementar acciones de desarrollo para las personas y equipos.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrolla	• Obstaculiza las evaluaciones para el desarrollo de su equipo. • Ignora las áreas de interés de su gente, así como sus fortalezas y debilidades. • Desatiende los planes de capacitación para su equipo.
2	Desarrollo básico	• No muestra demasiado interés por acciones de capacitación promovidas desde otras áreas si no tiene aplicabilidad inmediata en el desarrollo de la tarea. • Solicita ayuda para la evaluación de su gente cuando baja el rendimiento. • Brinda continuamente orientación a su equipo para contribuir al desarrollo de capacidades concretas.
3	Desarrollo adecuado	• Se sirve de herramientas elaboradas por otras áreas para contribuir al crecimiento de la gente de su grupo de trabajo. • Identifica debilidades entre su gente en vista de proyectos a desarrollarse en el corto y mediano plazo. • Se ocupa de la formación de su grupo de trabajo orientado a mejorar y suplir las debilidades de cada integrante. • Da retroalimentación a los integrantes de su equipo de trabajo.
4	Genera procesos de desarrollo	• Brinda la oportunidad a su equipo de trabajo de participar en proyectos de formación o que les brinden experiencia y desarrollo personal y profesional. • Se sirve de herramientas novedosas para contribuir al crecimiento del equipo. • Anima a los integrantes de su equipo de trabajo a participar y hacer uso de las acciones de capacitación tanto referidas a su trabajo directo como a aquellas que aparentemente no. • Da retroalimentación a sus colaboradores en forma asertiva propendiendo por mejorar continuamente.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 220 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

5	Se muestra como formador de profesionales	• Idea, propone y lidera acciones de capacitación y desarrollo, preocupándose por conseguir los recursos requeridos para ello. • Prepara planes de desarrollo con sus colaboradores, a partir de experiencia previas y del conocimiento teórico. • Desarrollo a su gente para futuras responsabilidades de trabajo. • Impulsa en su equipo de trabajo las ideas de crecimiento y formación constante, así como la de obtener ascensos continuos dentro del procesos de crecimiento profesional.

Conocimiento de la entidad		
Definición	Es la capacidad de reconocer en forma dinámica las diferentes situaciones de la entidad tanto a nivel local como nacional. Al mismo tiempo reconoce en forma adecuada el modelo de trabajo que se presenta en el INPEC.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	• Posee escaso conocimiento de la entidad. • No posee la capacidad de identificar fortalezas y debilidades. • Se limita a las funciones asignadas.
2	Nivel básico	• Conoce del objetivo institucional. • Reconoce las necesidades. • Tiene conocimiento general básico de las políticas penitenciarias.
3	Nivel medio	• Reconoce las ventajas y desventajas de la entidad frente a las dinámicas nacionales. • Tiene conocimiento del manejo de los clientes internos y externos. • Presenta propuestas coherentes pero específicas.
4	Nivel alto	• Posee un amplio conocimiento de las labores y funciones de la entidad. • Investiga y aplica nuevas alternativas de trabajo. • Conoce y supera las limitaciones institucionales. • Logra anticipar situaciones de trabajo poco adecuadas. • Propone alternativas viables desarrollo institucional.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 221 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

5	Nivel optimo	• Presenta un amplio conocimiento del entorno administrativo legal y penitenciario. • Tiene conocimiento de las diferentes dinámicas de la entidad tanto locales, seccionales, regionales y nacionales. • Realiza acciones que incrementan los resultados positivos. • Propone y aplica acciones tendientes a la mejora constante de la entidad. • Presenta altos niveles de compromiso e identificación con la entidad.

Gerenciamiento de proyectos		
Definición	Es la capacidad de identificar, seleccionar y dirigir recursos, para alcanzar objetivos. Centrando los esfuerzos en las prioridades y desempeño de la entidad.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	• Tiene dificultad para percibir dificultades y redireccionar los esfuerzos y recursos necesarios. • Presenta dificultades en la evaluación del equipo de trabajo. • No logra identificar claramente los procesos desarrollados y los objetivos establecidos.
2	Nivel básico	• Maneja adecuadamente sus propios plazos, actividades y gastos. • No siempre es objetivo a la hora de evaluar el resultado del accionar propio y del equipo de trabajo, pero se esfuerza en serlo. • Realiza algunas actividades de retroalimentación con el objetivo de aclarar dudas y redefinir objetivos.
3	Nivel medio	• Redirecciona los recursos antes los cambios y dificultades en los procesos. • Reconoce claramente los objetivos a realizar. • Planifica y comunica los alcances del proyecto dentro de su equipo de trabajo, en forma clara y comprensible. • Muestra entusiasmo frente a los proyectos intergrupales y se interesa en participar activamente. • Evalúa constantemente los avances y dificultades del trabajo realizado.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 222 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

4	Nivel alto	• Dirige e integra el trabajo ante tareas complejas. • Responde a los problemas y desafíos que salen de lo habitual con creatividad y efectividad. • Evalúa en forma objetiva y concreta los resultados del trabajo personal y colectivo. • Está en capacidad de proyectar las necesidades y recursos necesarios para suplirlos.
5	Nivel optimo	• Diseña y coordina proyectos, haciendo uso de herramientas existentes e innovadoras, optimizando los recursos a su alcance. • Por diversas vías y a través de la utilización de eficientes herramientas de comunicación, comunica y mantiene una visión clara del propósito planteado. • Analiza sistemáticamente el desempeño del equipo de trabajo realizando retroalimentación oportuna. • Motiva y moviliza al equipo de trabajo. • Es flexible y se ajusta a los requerimientos de las dificultades y exigencias de los proyectos y su adaptación. • Expone en forma acertada los logros y resultados del proyecto. • Reconoce la importancia de las dinámicas del equipo de trabajo e implementa estrategias para su manejo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 223 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

Competencias de eficacia personal

Liderazgo		
Definición	Es la habilidad necesaria para orientar la acción de grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No cuenta con las herramientas	• Se aferra a los que es estrictamente su área de incumbencia. • No es percibido como referente, rara vez sus propuestas son tomadas en cuenta. • Tiene dificultades para transmitir su visión y objetivos. • Obstaculiza sin percibirlo el desenvolvimiento o desarrollo del grupo cargo.
2	Presenta desarrollo básico de la competencia.	• Da a las personas instrucciones adecuadas, dejando razonablemente claras las necesidades y exigencias. • Es un referente informal para algunos de sus colaboradores. • Tiene dificultades para fijar objetivos, aunque puede ponerlos en marcha y hacer su seguimiento.
3	Presenta habilidades necesarias	• Lidera pequeños equipos orientando a resultados concretos. • Se considera como referente de los demás por medio de su accionar. • Se le considera un referente interno y externo en materia de liderazgo, tanto formal como informal. • Se aplica al desarrollo de sus tareas con energía y perseverancia, para el logro de sus objetivos.
4	Presenta habilidades y conductas que afirman su posición como líder.	• Es técnicamente confiable y es buscado como referente para resolver dudas por su reconocida experiencia. • El grupo lo percibe como líder y lo orienta en función de los objetivos determinados. • Fija objetivos los trasmite claramente, realiza seguimiento y retroalimentación sobre el avance registrado. • Reconoce y potencia las fortalezas y dificultades de las personas a su cargo, estableciendo dinámicas

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 224 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

		labores ajustadas a las mismas
5	Inspira y trasforma a las personas a su alrededor.	• Inspira con su ejemplo y brinda valores de acción. • Es carismático: Genera entusiasmo, motivación y compromiso con la misión por él encomendada. • Es reconocido internamente y externamente como visionario e innovador. • Se posiciona como líder sin dificultades aun cuando se presenta cierta oposición inicial.

Adaptabilidad al cambio		
Definición	La capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio, asociada a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	• Suele aferrarse a sus propias opiniones. • Tiene dificultad para comprender los cambios de contexto. • Sus tiempos de respuestas frente a las demandas cambiantes del medio son inadecuadas. • Es rígido frente a la necesidad de enfrentarse a los cambios
2	Nivel de adaptabilidad básico	• Generan conductas o estrategias para evitar implementar los cambios en su cotidianidad. • Le falta disposición para adaptarse a medios, personas, contextos o ambientes cambiantes. • Obstaculiza la velocidad de adaptación o aprendizaje de otros. • Presenta complicaciones para transmitir estrategias u objetivos sin haberse adaptado a la situación.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 225 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

3	Presenta ajuste al cambio acorde con las exigencias del medio	• Revisa situaciones pasadas para modificar su accionar ante los cambios. • Modifica sus acciones de acuerdo con las condiciones actuales impuestas. • Tiene habilidad para generar respuestas nuevas o adaptar soluciones conocidas frente a situaciones de cambio. • Reacciona adecuadamente ante las innovaciones del Instituto ateniéndose a directivas dadas
4	Se presenta abierto a los cambios	• Genera alternativas válidas frente a las situaciones variables, que afectan a la dinámica del grupo de trabajo. • Observa la situación objetivamente y puede reconocer la validez del punto de vista de otros. • Adapta tácticas y objetivos para afrontar una situación o solucionar problemas.
5	Presenta alta adaptabilidad al cambio.	• Se interesa por generar cambios en procura de beneficios colectivos. • Revisa y evalúa las consecuencias positivas o negativas de las acciones pasadas para agregar valor a la nueva solución. • Evalúa sistemáticamente su entorno atento a cambios que pudieran producirse. • Realiza adaptaciones organizacionales y estratégicas a corto, mediano y largo plazo en respuesta a los cambios del entorno o las necesidades de la situación

Auto regulación emocional		
Definición	Habilidad para regular los impulsos, tener el control y dar dirección a la energía emocional subordinando la gratificación inmediata a objetivos y valores de mayor trascendencia, es decir a reconocer y aplazar las expresiones emocionales, sin negarlas, manteniendo las metas y fines determinados en cada situación.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	• Reacciona impulsivamente ante diferentes situaciones inesperadas. • Genera oposición u hostilidad por su falta de control emocional. • Posee muy baja tolerancia al estrés. • Antepone sus emociones independientemente de

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 226 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		que estas puedan afectar negativamente la imagen o la reputación de la organización.
2	Presenta habilidades aceptables de manejo emocional.	• Ocasionalmente puede evitar los eventos o espacios desencadenantes de las emociones para controlarlas. • No suele expresar sus emociones o ideas abiertamente. • En las situaciones de conflicto su rendimiento disminuye considerablemente. • En ocasiones se deja llevar por el impulso de hacer algo inapropiado.
3	Cuenta con habilidades apropiadas.	• Ante los problemas cotidianos se esfuerza por reaccionar positivamente, evitando roces y oposiciones. • Ante situaciones conocidas o habituales actúa con sensatez y prudencia. • Controla adecuadamente las propias emociones en el ámbito laboral, aun cuando atravesase problemas personales. • Tiene la capacidad de posponer expresiones emocionales negativas, fuera del entorno de crisis o de conflicto.
4	Eficacia funcional	• Motiva y estimula a su gente a actuar con moderación, sensatez y prudencia. • Tiene una alta resistencia al estrés, que conserva, aunque las circunstancias adversas se mantengan por largos periodos de tiempo. • Afecta apositivamente al personal a cargo reduciendo las expresiones emocionales en los momentos de conflicto o de crisis. • Siente emociones fuertes, pero continua hablando, actuando o trabajando con calma.
5	Seguridad, solvencia e influencia	• Se expresa con precisión y calma en toda circunstancia, aun en situaciones difíciles o de confrontación. • Diseña estrategias para controlar el estrés y las emociones. • Siempre prioriza la imagen y reputación de la organización independientemente de sus propios intereses

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 227 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

		y emociones. • Se esfuerza por no generar oposición u hostilidad cuando él o su equipo trabajan en situaciones de estrés.

Trabajo en equipo		
Definición	Es la habilidad para participar activamente en la consecución de una meta común. Supone facilidad para la relación interpersonal y la capacidad de comprender la repercusión de las propias acciones sobre el éxito de las acciones de los demás.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	• Tiende a trabajar en forma aislada. • No logra integrar su labor a la de los demás. • Se convierte en agente disruptivo de la dinámica de trabajo.
2	Sigue instrucciones	• Se integra a un equipo de trabajo con dificultad. • Establece un modelo de trabajo con supervisión constante. • Prioriza sus intereses los del colectivo.
3	Buenas relaciones con el grupo de trabajo	• Mantiene una actitud abierta a la consecución de metas grupales. • Maneja un estilo de comunicación comprensivo y espontáneo. • Favorece la creación y mantenimiento de un clima laboral agradable.
4	Orientación al trabajo colectivo	• Antepone los intereses colectivos a los personales. • Invita a los compañeros a participar activamente. • Solicita y brinda opinión constante con el grupo.
5	Compromiso colectivo	• Identifica con claridad los objetivos de su trabajo dentro del equipo. • Apoya a los demás miembros del equipo. • Colabora con otras áreas de la institución como parte de un proceso de eficacia. • Favorece la integración de los compañeros en las tareas grupales.

Resiliencia	
Definición	Es la capacidad de recuperarse frente a la adversidad y aprender de ella. "La habilidad y capacidad de una persona para fortalecerse y recuperarse bajo condiciones de enorme stress y cambio.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 228 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	• El funcionario tiende a verse como víctima de una situación desastrosa. • Cambios negativos en el comportamiento y las dinámicas personales. • Se puede presentar como vulnerable ante eventos catastróficos.
2	Nivel bajo	• Presenta dificultad en la recuperación frente a eventos adversos. • Sentimiento de aislamiento. • Resentimiento.
3	Nivel medio	• El evento es tomado como intolerable, pero genera acciones reconstructivas, aunque con dificultad moderada. • Es capaz de superar y perdonar con apoyo externo.
4	Nivel alto	• Es capaz de diferenciar la situación actual con el evento adverso. • Reconoce las implicaciones personales y genera alternativas de salida. • Se apoya en el núcleo familiar y social. • Se ve a sí mismo como fortalecido posteriormente a la situación adversa.
5	Superación de dificultades	• Reconoce la participación activa dentro del evento. • El evento se toma posteriormente como medio de enseñanza hacia los demás. • Posee una buena red de apoyo emocional y familiar. • Puede tomar la experiencia como enriquecedora.

Comunicación		
Definición	Capacidad de expresar de forma clara las orientaciones y decisiones.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	• Presenta dificultades en la transmisión de información. • Se expresa con ambigüedad y vaguedad. • Responde en forma impulsiva. • Desvaloriza las expresiones de los demás.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 229 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

2	Forzada por el medio	• Se expresa presionado por el medio. • Prefiere mantenerse al margen. • Presenta dificultades para escuchar a los demás.
3	Pautas adecuadas	• Difunde información pertinente. • Expresa con seguridad inquietudes y desacuerdos. • Da retroalimentación a los demás.
4	Comunicación proactiva	• Escucha al otro poniéndose en su lugar. • Transmite mensajes en forma clara y comprensible, preocupándose por la objetividad en sus contenidos. • Se adapta a las características de su interlocutor.
5	Claridad y efectividad	• Logra que su audiencia comprenda en forma clara la información. • Logra influir sobre los demás. • Detecta emociones, sentimientos al interpretar el lenguaje verbal y no verbal. • Verifica la comprensión de los demás de la información suministrada.

Negociación		
Definición	Es la habilidad para crear ambientes propicios de compromiso mutuo en la modalidad de mutuo beneficio con diferentes agentes internos y externos al INPEC.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	• Tiende a involucrar sentimientos y emociones en los tratos con los demás. • Es rígido en las posiciones asumidas. • Evidencia poca claridad en los argumentos usados.
2	Desarrollo Básico	• Utiliza estrategias conocidas. • Es perseverante manteniendo su posición en forma constante. • Logra comunicarse en forma concreta y clara.
3	Desarrollo eficiente	• Se muestra respetuoso. • Busca acercarse a las necesidades y exigencias del otro. • Busca acuerdos benéficos para las partes. • Utiliza argumentos sólidos y bien estructurados.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 230 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

4	Firmeza en planteamientos	• Se prepara con anterioridad. • Puede lograr modificar la posición del otro. • Sabe cuándo ceder. • Ante situaciones demasiado excesivas sabe mantener su posición.
5	Representante efectivo	• Se basa en criterios objetivos independientemente de los intereses personales. • Logra identificar las debilidades argumentales de los demás y utilizarlas en beneficio de la institución • Se anticipa a los requerimientos de los demás. • Logra acuerdos satisfactorios.

Construcción de relaciones		
Definición	Capacidad de crear y mantener contactos amistosos con personas que son o serán útiles para alcanzar las metas relacionadas con el trabajo.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	• No establece vínculos estables satisfactorios con el entorno laboral. • Muestra inclinación a mantener grupos pequeños depositando su confianza exclusiva sobre ellos. • Obstaculiza el intercambio entre gente nueva dentro y fuera de la organización. • Solo se presta el dialogo estrictamente laboral evitando contactos de problemas personales.
2	Desarrollo básico	• Mantiene vínculos cordiales. • Acepta la inclusión de personas nuevas dentro de sus grupos de trabajo. • Si se le ordena puede establecer equipos de trabajo dinámicos.
3	Desarrollo medio	• Se conduce abiertamente en diferentes ocasiones. • Es más abierto a la solución de problemas tanto personales como laborales de su equipo. • Mantiene buenas relaciones con personal interno y con el Cuerpo de Custodia y Vigilancia. Al mismo tiempo logra integrarse a equipos de trabajo con otras áreas de la institución.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 231 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

4	Desarrollo alto	• Busca establecer reuniones en las que participen las diferentes áreas de trabajo • Visualiza oportunidad de desarrollo institucional. • Dedicar tiempo a fortalecer las relaciones con pares y colaboradores. • Coordina y evalúa las diferentes situaciones de relación entre su equipo.
5	Desarrollo optimo	• Genera espacios de interrelación en los que se busca solucionar las diferentes problemáticas y establecer alianzas estratégicas. • Genera espacios habituales de interrelación tanto laboral como personal. • Busca integrar a su equipo de trabajo personal idóneo a partir de evaluaciones objetivas y subjetivas. • Se convierte en punto de referencia en cuanto al modelo de las relaciones que se establecen dentro de la institución.

Disciplina		
Es la capacidad de actuar de forma ordenada y constante para conseguir un objetivo específico. Implica proceder con determinación hasta lograr las metas y propósitos Institucionales o las consignas grupales.		
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrolla	• No porta el uniforme de acuerdo con los lineamientos del Instituto, su presentación personal es descuidada. • No cumple con las tareas asignadas en los tiempos establecidos. • No optimiza el uso de los recursos para cumplir con las tareas individuales • No es respetuoso en la interacción con cuadros de mando y compañeros

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 232 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

2	Desempeño básico	• Porta el uniforme de acuerdo con los lineamientos del Instituto - su presentación personal (civil) no es apropiada para un servidor público. • Cumple con los aspectos básicos y tareas asignadas en los tiempos establecidos. • Optimiza ocasionalmente el uso de los recursos para cumplir con las tareas individuales • Es respetuoso en la interacción con cuadros de mando y no con los compañeros
3	Desempeño regular	• Porta el uniforme de acuerdo con los lineamientos del Instituto - su presentación personal (civil) es apropiada para un servidor público. • Cumple con las tareas asignadas en los tiempos establecidos dando ocasionalmente valor agregado a las mismas • Optimiza regularmente el uso de los recursos para cumplir con las tareas individuales. • Es respetuoso en la interacción con cuadros de mando y con los compañeros en contexto laborales.
4	Firmeza en desempeño	• Se caracteriza por la excelencia en el porte del uniforme y en su presentación personal (civil) • Cumple con las tareas asignadas mejorando los tiempos establecidos dando ocasionalmente valor agregado a las mismas • Optimiza siempre el uso de los recursos para cumplir con las tareas individuales. • Es respetuoso en la interacción con cuadros de mando y con los compañeros en cualquier contexto

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 233 de 237
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

5	Ejemplo de conducta	• Motiva a los demás funcionarios en el adecuado uso del uniforme y su presentación personal. • Cumple con las tareas asignadas mejorando los tiempos establecidos dando siempre valor agregado a las mismas • Optimiza siempre el uso de los recursos para cumplir con las tareas individuales y las misiones del grupo. • Motiva a los compañeros al respetuoso en la interacción con cuadros de mando y con los compañeros en cualquier contexto

Habilidades mediáticas		
Es la capacidad de comunicar lo que se desea con claridad y sencillez, implica desenvoltura frente a los medios de comunicación, conferencias de prensa, en las conferencias con sus pares o la comunidad, en la grabación de documentos audiovisuales entre otros. Y asimilación y manejo de medios novedosos, internet, teleconferencias, etc.		
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	• Se siente incómodo e inseguro en situaciones de exposición pública. • Tiene dificultades para expresarse con claridad y precisión ante la presión. • Se presenta como poco colaborador en oposición a los medios. • Generalmente propicia malos entendidos y errores en la comunicación con los medios.
2	Desempeño básico	• Se maneja adecuadamente ante auditorios pequeños o familiares. • Puede exponer posiciones adecuadamente con preparación previa, aun en situaciones difíciles. • Su discurso es claro pero utiliza la terminología que mejor domina en su entorno familiar.
3	Desempeño regular	• Recurre al asesoramiento de un experto para el uso correcto de su imagen como representante del INPEC. • Se expresa con claridad, precisión y sencillez. • Se conduce adecuadamente frente a los medios si posee tiempo para su presentación.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 234 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

4	Demuestra soltura en los medios.	• Comunica lo que el INPEC le requiere, independientemente de sus propios intereses. • Posee un correcto manejo de la lengua, utilizando diferentes modelos de lenguaje. • Se muestra abierto y asequible a las inquietudes de los medios. • Se desempeña con dinamismo y seguridad, brindando los mismos efectos a los interlocutores.
5	Establece relaciones de alianza con los medios.	• Se maneja con seguridad y solvencia ante los medios, tanto en situaciones planeadas como inesperadas. • Expone las ideas que planea comunicar, aun cuando es obstaculizado o presionado, de forma clara y precisa. • No responde aquello que no ha planeado ni desea decir. • Prioriza la imagen del INPEC por sobre su propias ideas, intereses o criterios. • Es referente interno en temas de exposición pública. • Tiene contacto habitual y de buena relación con la prensa.

Cosmopolitismo		
Es la capacidad de adaptarse rápidamente y funcionar con eficacia en cualquier contexto nacional y extranjero.		
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	• Le cuesta adaptarse a otras culturas. • Tiene dificultades de adaptación a lugares distintos del de su origen. • Los viajes y mudanzas le generan estrés. • Le cuesta establecer relaciones interpersonales con gente de otros lugares o contextos culturales.
2	Desempeño básico	• Necesita tiempo para adaptarse a diferentes medios geográficos. • Prefiere no tener que interactuar en relaciones complejas o de alta responsabilidad, hasta no sentirse seguro en el nuevo destino. Tolerar razonablemente viajes y mudanzas, aunque le

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 235 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		generan niveles de estrés leve o moderado.
3	Desempeño regular	• Se interesa por comprender nuevos contextos culturales. • Tiene niveles aceptables de adaptación a diferentes medios geográficos. • Funciona preferencialmente con mayor eficacia en contextos nacionales. • Posee buena resistencia a viajes y mudanzas.
4	Demuestra soltura diferentes contextos.	• Tiene rápida adaptación a diferentes medios geográficos. • Funciona eficazmente en diversos contextos nacionales y extranjeros. • Se adapta a culturas diversas y establece relaciones interpersonales adecuadas aún en ámbitos desconocidos.
5	Se presenta con autonomía y seguridad ante contextos variados	• Se adapta inmediatamente a diversos medios geográficos. • Funciona eficazmente en cualquier contexto cultural, ya sea extranjero o diferente a su lugar de origen. • Es resistente al estrés de los viajes y mudanzas. • Tiene facilidad para comprender diferentes culturas y establece relaciones interpersonales adecuadas de acuerdo al contexto de cada lugar. • Se siente motivado ante el hecho de trabajar con diferentes personas desconocidas en ambientes novedosos, asumiéndolo como un desafío agradable.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 236 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2002). Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias: el diccionario. Ed. Granica.
- Alles, M. (2005). Diccionario de comportamientos, gestión por competencias. Ed. Granica.
- Blanco, A. (2007). Trabajadores competentes. Ed. ESIC.
- Boyatzis, R. (1982). The competent manager, Ed. John Wiley & Sons.
- Briales, H. La selección por competencias: el Test de Monster. (visitado en junio, 2001) disponible en www.monster.es
- Cardona, P. & M. Chinchilla. (1998). Evaluación y desarrollo de las competencias directivas. Revista Harvard Deusto. No. 89, pág. 10.
- Coyle, A. La administración penitenciaria en el contexto de los derechos humanos. 2009. Centro Internacional de Estudios penitenciarios, Londres, Reino Unido.
- Foucault, Michel, Vigilar y castigar, el nacimiento de la prisión 1976, Siglo XXI Editores, Buenos Aires, Argentina.
- Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC. (2015). Resolución número 1457.
- Lévy- Levoyer, C. (1997). Gestión de las competencias. Ediciones Gestión 2000.
- Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. (2013). DSM V.
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. American Psychologist.
- Muchinsky, P, et al. (2000). Psicología aplicada al trabajo. España.
- ONU, (1955). Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos. Primer congreso de las Naciones Unidas sobre prevención del delito y tratamiento del delincuente. Ginebra

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Dragoneante. Versión 4.0 2017	Página: 237 de 237 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

- ONU, (1957). Consejo económico y social, resolución 663C (XXIV)
- ONU. (1977). Consejo económico y social, resolución 2076 (LXII)
- Peiró, J. & Prieto, F. (1996). Tratado de psicología del trabajo: Actividad laboral en su contexto. Vol. 1. España.
- Planella, J. Fonaments per a una pedagogia de l'acompanyament en la praxi de l'educació social. Revista catalana de pedagogia. Vol 2. 2003. Barcelona, España.
- Sagi-Vela, L. (2004). Gestión por competencias. Ed. ESIC.
- Salas – Menotti, I. Tapias, A. Solórzano, C. (2007). Descripción de las estadísticas de problemáticas psicosociales en guardianes penitenciarios de Colombia. Suma psicológica, Vol 14, No 1.
- Schein, E. (1992). Psicología de la organización. Ed. Prentice-Hall.
- Schultz, D. (1991). Psicología industrial. Editorial Mc Graw-Hill.
- Spencer, L. Spencer, S. (1993). Evaluación de competencia en el trabajo.

002870

RESOLUCIÓN NÚMERO DEL 03 ABR 2024

«Por la cual se actualiza el Profesiograma, Perfil Profesiográfico y Documento de Inhabilidades Médicas, Anexo a la Versión 4 para el empleo de Dragoneante, versión 2 para el empleo de Oficial Logístico, Versión 3 para los empleos de Teniente de Prisiones y Mayor de prisiones, Versión 4 para los empleos de Inspector, Inspector Jefe, Capitán de Prisiones, y Comandante Superior del CCV Versión 4, y se adopta la Versión 1 para los empleos de Distinguido y Oficial de Tratamiento, del INPEC»

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO "INPEC"

En uso de sus facultades legales, y en especial de las disposiciones contenidas en el Decreto 407 de 1994 y el Decreto 4151 de 2011.

CONSIDERANDO:

Que la Ley 1562 de 2012 modifica el Sistema de Riesgos Profesionales por el Sistema de Riesgos Laborales y dicta nuevas disposiciones en materia de Salud Ocupacional, en donde se entenderá esta última como la Seguridad y Salud en el Trabajo. Así mismo, el Programa de Salud Ocupacional como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que el 26 de mayo de 2015 el Ministerio de Trabajo expide el Decreto 1072, denominado Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, con el fin de Racionalizar y simplificar el ordenamiento jurídico del mismo.

Que en el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 del decreto 1072 determina las bases para la realización y desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que la Resolución No. 2346 de 2007 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, la cual aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratistas, subcontratistas, entidades Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) en su artículo 4º define las evaluaciones médicas como: "...Aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo". En el mismo artículo determina lo siguiente: "El empleador tiene la obligación de informar al médico que realiza las evaluaciones médicas pre-ocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en que se desarrollará su labor".

Que en el Decreto Ley 2090 del 26 de julio del 2003, estableció la actividad del personal dedicado a la custodia y vigilancia de los internos en los centros de reclusión carcelaria, 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.

Que, con el fin de fortalecer los procesos de selección del Instituto, el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano, procedió a construir los Profesiogramas y Perfiles Profesiográficos para los cargos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia

002870

RESOLUCIÓN NÚMERO DEL 03 ABR 2024

«Por lo cual se actualiza el Profesiograma, Perfil Profesiográfico y Documento de Inhabilidades Médicas, Anexo a la Versión 4 para el empleo de Dragoneante, Versión 2 para el empleo de Oficial Logístico, Versión 3 para los empleos de Teniente de Prisiones y Mayor de prisiones, Versión 4 para los empleos de Inspector, Inspector Jefe, Capitán de Prisiones, y Comandante Superior del CCV Versión 4, y se adopta la Versión 1 para los empleos de Distinguido y Oficial de Tratamiento, del INPEC»

Que el Profesiograma es el documento técnico en donde se definen las tareas, responsabilidades, particularidades físicas y ambientales requeridas para el desempeño de un empleo y adicionalmente, establece los medios científicos necesarios para investigar que el empleador pueda desempeñarse en el puesto de trabajo para el cual es postulado. Así mismo, el Perfil Profesiográfico es un documento en el que se indican las características, aptitudes y actitudes que deben tener una persona para desempeñar un empleo.

Que el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano efectuó la entrega y socialización del documento denominado **"ACTUALIZACIÓN DE PROFESIOGRAMAS, PERFILES DE CARGOS (PERFILES PROFESIOGRÁFICOS) E INHABILIDADES MÉDICAS PARA EL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA – CCV DEL INPEC, ANEXO A LA VERSIÓN 4 PARA EL EMPLEO DE DRAGONEANTE, VERSIÓN 1 PARA LOS EMPLEOS DE DISTINGUIDO Y OFICIAL DE TRATAMIENTO, VERSIÓN 2 PARA EL EMPLEO DE OFICIAL LOGÍSTICO, VERSIÓN 3 PARA LOS EMPLEOS DE TENIENTE DE PRISIONES Y MAYOR DE PRISIONES, Y VERSIÓN 4 PARA LOS EMPLEOS DE INSPECTOR, INSPECTOR JEFE, CAPITÁN DE PRISIONES, Y COMANDANTE SUPERIOR"**

Que teniendo como referente el documento citado y las variables incorporadas al mismo por el INPEC, en donde se realizaron cambios técnico importantes en el tipo de laboratorios, pruebas de tamizaje a desarrollar y exámenes médicos especializados; es procedente adoptar el Profesiograma, Perfil Profesiográfico e Inhabilidades Médicas Anexo a la Versión 4 para el empleo de Dragoneante, Versión 1 para los empleos de Distinguido y Oficial de Tratamiento, Versión 2 para el empleo de Oficial Logístico, Versión 3 para los empleos de Teniente de Prisiones y Mayor de prisiones, y Versión 4 para los empleos de Inspector, Inspector Jefe, Capitán de Prisiones, y Comandante Superior, de acuerdo con el contenido de los anexos que harán parte integral del presente acto administrativo

Que el INPEC adoptando los documentos mencionados, fortalecerá los procesos de selección de los miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional que ingresan al Instituto y que de Aquellos que desean ascender a los diferentes cargos del mismo, para así tener un mejoramiento continuo en el desarrollo de las actividades de tan importante cuerpo de funcionarios.

En Virtud de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Adoptar el Profesiograma, Perfil Profesiográfico y Documento de Inhabilidades Médicas Anexo a la Versión 4 para el empleo de Dragoneante, Versión 1 para los empleos de Distinguido y Oficial de Tratamiento, Versión 2 para el empleo de Oficial Logístico, Versión 3 para los empleos de Teniente de Prisiones y Mayor de prisiones, y Versión 4 para los empleos de Inspector,

Dirección: _____ Conmutador: _____ Ext. _____

Loguinday Salazar Castro - Correo: g.salazar@inpec.gov.co

Página 2 de 3

Código: PA-DG-GOI-008

002870

RESOLUCIÓN NÚMERO DEL 03 ABR 2024

«Por la cual se actualiza el Profesiograma, Perfil Profesiográfico y Documento de Inhabilitantes Médicos, Anexo a la Versión 4 para el empleo de Dragoneante, Versión 2 para el empleo de Oficial Logístico, Versión 3 para los empleos de Teniente de Prisiones y Mayor de prisiones, Versión 4 para los empleos de Inspector, Inspector Jefe, Capitán de Prisiones, y Comandante Superior del CCV Versión 4, y se adopta la Versión 1 para los empleos de Distinguido y Oficial de Tratamiento, del INPEC»

Inspector Jefe, Capitán de Prisiones, y Comandante Superior del CCV del INPEC, los cuales se encuentran en los documentos anexos y hacen parte integral de la presente resolución.

Artículo 2. Los mismos se deben aplicar por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, con base en el esquema determinado para tal fin y que se hallan contenidos en los profesiogramas para cada uno de los cargos. Como resultado cada aspirante debe tener diligenciado el Perfil Profesiográfico según sea el caso, debidamente firmado por los profesionales de la salud que intervengan en el proceso de selección.

Artículo 3. Vigencias. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Expedida en Bogotá, a los 03 ABR 2024

Teniente Coronel DANIEL FERNANDO GUTIÉRREZ ROJAS
Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (E)

LUZ MYRIAN TIERRADENTRO CACHAYA
Subdirectora de Talento Humano

JOSE ANTONIO TORRES CERON
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Revisado por: ALEXANDRA DEL PILAR ALVARADO NIETO - Coordinadora Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo
Revisado por: FERNANDO CHAPARRO G. - Coordinador - Grupo Prospectiva de Talento Humano.
Elaborado por: DIEGO MAURICIO RODRIGUEZ AVENDAÑO - Médico Ocupacional Asesor
Fecha de elaboración: 12-03-2024
Archivo: Documentos\PROFESIOGRAMAS\RESOLUCIONES



Bogotá, 28 de octubre de 2024

EL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC, INVITA A LAS MUJERES RESERVISTAS DE LOS CONTINGENTES 2021, 2022 Y 2023, PERTENECIENTES A LAS FUERZAS MILITARES DE COLOMBIA Y POLICIA NACIONAL DE COLOMBIA, A POSTULARSE PARA REALIZAR UNA REVISIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS, PARA OCUPAR DE MANERA TRANSITORIA Y EN PROVISIONALIDAD, UNA DE LAS TRESCIENTAS OCHENTA Y CINCO (385) VACANTES DISPONIBLES DEL EMPLEO DE DRAGONEANTE, CÓDIGO 4114 Y GRADO 11.

De acuerdo con el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, se determina que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, excepto en los casos allí citados. Además, establece que el ingreso y ascenso en estos cargos se realizará tras cumplir con los requisitos y condiciones que la ley estipula para evaluar los méritos y calidades de los aspirantes.

Así mismo, el Decreto Ley 407 de 1994, definió el Régimen de Personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) y, en el artículo 127, establece las categorías de empleos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, en los siguientes términos:

"(...) Para efectos de mando, régimen disciplinario, obligaciones y derechos consagrados en este decreto, las categorías de oficiales, Suboficiales, Dragoneantes, Alumnos y Auxiliares de Guardia comprenden los siguientes grados:

a) Categoría de oficiales:

1. Comandante Superior
2. Mayor
3. Capitán
4. Teniente

b) Categoría de Suboficiales:

1. Inspector Jefe
2. Inspector
3. Subinspector

c) Categoría de Dragoneantes:

1. Dragoneantes
2. Distinguidos

(...)” Subrayado fuera de texto

El Decreto 2489 de 2006, estableció el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos públicos para las instituciones de la rama ejecutiva, y demás organismos y entidades públicas del orden nacional. Además, incluyó otras disposiciones, en particular, lo referido en el artículo 2, así:

"(...) Nomenclatura y clasificación de empleos. Establece la nomenclatura y clasificación de empleos públicos de las entidades y organismos a los cuales se refiere el artículo 2 del presente decreto, así: (...)



INPEC

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
Dragoneante	4114	11

(...)"

El Decreto 271 de 2010, que aprueba la modificación de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), establece que las funciones de esta entidad se llevarán a cabo con un total de 11.320 Dragoneantes. Además, dispone entre otras cosas, lo siguiente:

"(...) Artículo 2. Las funciones propias del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, serán atendidas por la planta de personal que a continuación se establece:

Nº DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
11.320 (Once mil trescientos veinte)	Dragoneante	4114	11

(...)"

El Decreto previamente citado fue modificado por el Decreto 150 del 04 de febrero de 2020. Este crea, entre otros, dos mil trescientos (2.300) nuevas vacantes para el empleo de Dragoneante en la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), así:

Nº DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
2.300 (Dos mil trescientos)	Dragoneante	4114	11

Por su parte, el párrafo 1 del artículo 134 del Decreto 407 de 1994, que establece el Régimen de Personal del INPEC, define las condiciones que deben cumplir los aspirantes para acceder al puesto de Dragoneante, con lo siguiente:

"Son Dragoneantes los egresados de la Escuela Penitenciaria Nacional, que hayan aprobado el curso de formación y hubieren sido propuestos por su Director para ejercer funciones de base, seguridad, resocialización, disciplina y orden de los establecimientos penitenciarios y carcelarios, los cuales tendrán la obligación de cumplir las órdenes relativas al servicio y a las funciones de los Directores Regionales del Instituto, Subdirectores de centros de reclusión, de los oficiales y suboficiales del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria." (énfasis fuera de texto)

Así mismo, el artículo 12 del Decreto 407 de 1994, que establece el régimen de personal del INPEC, cita lo siguiente:

"...Mientras se efectúa la selección para ocupar un empleo de carrera, los empleados inscritos en el escalafón de la carrera administrativa tendrán derecho preferencial a



ser encargados de dichos empleos si llenan los requisitos para su desempeño. En caso contrario, podrán hacerse nombramientos provisionales..”

De esta forma, es preciso señalar que los nombramientos provisionales se constituyen como un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, **CON PERSONAL QUE NO FUE SELECCIONADO MEDIANTE UN SISTEMA DE MÉRITO**, con fundamento en unas causales específicamente señaladas en la norma.

Conforme a lo expuesto, se evidencia que cuando se genera una en empleos considerados de carrera administrativa, la figura de nombramiento provisional procede, mientras se surte el proceso de selección para proveer con carácter definitivo los empleos de carrera administrativa y deberá tener en cuenta para proveerlos, que la persona en quien recaiga el nombramiento provisional reúna las calidades exigidas para el ejercicio del cargo.

En concordancia con lo descrito, es necesario enunciar, que el artículo 119 del Decreto Ley 407 de 1994, establece los requisitos para acceder al empleo de Dragoneante, los cuales deberán cumplirse a cabalidad para ocupar el empleo en cualquier modalidad, sin excepción alguna, así:

"ARTÍCULO 119. REQUISITOS. Para ingresar al Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, se requiere acreditar los siguientes requisitos:

1. Ser colombiano.
2. Tener más de dieciocho años y menos de veinticinco de edad, al momento de su nombramiento. (Numeral declarado INEXEQUIBLE mediante Sentencia C-811/14)
3. Ser soltero y permanecer como tal durante el curso.
4. Posesor título de bachiller en cualquiera de sus modalidades y acreditar resultado de los exámenes del ICFES.
5. Tener definida su situación militar.
6. Demostrar excelentes antecedentes morales, personales y familiares.
7. No tener antecedentes penales ni de policía.
8. OBTENER CERTIFICADOS DE APTITUD MÉDICA Y PSICOFÍSICA expedido por la Caja Nacional de Previsión Social o su equivalente.
9. Aprobar el curso de formación en la Escuela Penitenciaria Nacional.
10. Ser propuesto por el director de la Escuela Penitenciaria Nacional con base en los resultados de la selección al director del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC." Énfasis fuera de texto

Así las cosas, es de precisar que el Director General del Instituto, podrá nombrar con carácter transitorio en provisionalidad, en las vacantes definitivas, asegurándose que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las calidades y requisitos exigidos por la norma para ejercicio del empleo, esto en concordancia con lo establecido en el numeral 6 del artículo 8 del Decreto 4151 del 3 de noviembre de 2011, que le da la competencia al director general del INPEC, de ejercer la facultad nominadora respecto de los empleados del Instituto.



Teniendo en cuenta lo anterior, la Dirección General del Instituto extiende invitación a las MUJERES RESERVISTAS DE LOS CONTINGENTES DE LOS AÑOS 2021, 2022 y 2023 de las Fuerzas Militares de Colombia y Policía Nacional de Colombia que manifiesten su intención de ser miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia a través de la provisión transitoria de empleos y remitan los documentos que determinen el cumplimiento del perfil requerido; con lo cual se realizará una verificación de cumplimiento de requisitos, a fin de realizar dentro de la discrecionalidad del nominador, los nombramientos en provisionalidad, de trescientas ochenta y cinco (385) aspirantes que cumplan con el perfil para desempeñar el empleo de Dragoneante, código 4114, Grado 11, de la planta de personal del INPEC.

EMPLEO A PROVEER

1.1. GENERALIDADES DEL EMPLEO

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO:	Dragoneante
CÓDIGO:	4114
GRADO:	11
CATEGORÍA:	Personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional
No. DE VACANTES:	Trescientas Ochenta y Cinco (385)

- Salario 2024

ASIGNACIÓN BÁSICA:	\$ 1.309.076,00
SOBRESUELDO:	\$ 1.056.470,00
SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	\$ 92.458,00
AUXILIO DE TRANSPORTE	\$ 162.000,00
PRIMA DE RIESGO:	\$ 572.723,00
TOTAL:	\$ 3.792.727,00

Los aspectos salariales enunciados son los establecidos para la vigencia 2024, y serán ajustados conforme a lo establecido en el decreto nacional que regule la materia, al momento del nombramiento.

1.1.1. Lugar de trabajo. El lugar de trabajo será cualquier centro de costo del territorio nacional donde el empleado sea designado por la Dirección General del INPEC, de acuerdo con lo establecido en los artículos 173 y 183 del Decreto 407 de 1994, por tanto, conforme a las necesidades de personal a nivel nacional, se requieren proveer las vacantes así:

No.	ESTABLECIMIENTO	VACANTES
1	EPMSC SAN ANDRES ISLAS	8
2	EPMSC QUIBOO	4

No.	ESTABLECIMIENTO	VACANTES
3	CPMSM BOGOTÁ	46
4	CPMSM BUCARAMANGA	20
5	CCP JAMUNDÍ - COJAM	27
6	CCP CUCUTA - COCUC	26
7	CCP MEDELLÍN PEDREGAL - COPEL	50
8	RM ARMENIA	8
9	RM PEREIRA	8
10	RM MANIZALES	8
11	CPMS CARTAGENA	40
12	CPMS RIOHACHA	50
13	EPMSC BARRANQUILLA	40
14	CPMS SINCELEJO	10
15	EPMSC SANTA MARTA	10
16	EPMSC VALLEDUPAR	12
17	CPMS MONTERIA	12
18	CPMSM POPAYAN	6

1.1.2. Propósito del empleo. El propósito del empleo es llevar a cabo las disposiciones relacionadas con el orden, la seguridad, disciplina, autoridad, convivencia, custodia y vigilancia de las personas privadas de la libertad a cargo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario. Esto incluye la vigilancia de las instalaciones durante el desarrollo de los procesos de atención básica y tratamiento penitenciario, y la protección de los derechos fundamentales. Todo esto se realizará siguiendo las órdenes e instrucciones de los oficiales y suboficiales del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

1.1.3. Funciones del empleo. Las funciones del empleo de Dragoneante, Código 4114, Grado 11, del INPEC están previstas en la Resolución 001457 del 5 de mayo de 2015, siendo estas:

1. Ejercer funciones de base, seguridad, resocialización, disciplina y orden de los establecimientos penitenciarios y carcelarios, con la obligación de cumplir las órdenes relativas al servicio y a las funciones de los directores regionales del Instituto, subdirectores de centros de reclusión, de los oficiales y suboficiales del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria.

2. Ejecutar los servicios de orden, seguridad y disciplina de los establecimientos de reclusión, de conformidad con la normatividad vigente, las políticas institucionales y los derechos humanos.

3. Recibir y entregar los PPL debidamente contados, constatación su presencia física / ubicación registrando en los libros de minuta, formatos y sistema electrónico dispuesto para tal fin, dando a conocer los reportes y estadísticas pertinentes.



4. Reportar el decomiso de los elementos, objetos, sustancias o productos ilícitos, prohibidos o restringidos y la aprehensión de los elementos materiales con los cuales se haya perpetrado una conducta punible, en concordancia con los procesos y procedimientos vigentes.

5. Cumplir con las actividades de seguridad, custodia y vigilancia en las garitas, pabellones, puestos de acceso y control, áreas comunes, remisiones, patrullas, detención y prisión domiciliaria, vigilancia electrónica, grupos especiales y demás instalaciones penitenciarias, conforme a lo dispuesto en los reglamentos y procedimientos.

6. Controlar a los PPL y visitantes en el desarrollo de las diferentes actividades administrativas, judiciales, sociales, de atención o tratamiento y de bienestar, preservando la seguridad, el orden, la disciplina y la convivencia, de conformidad con la normatividad vigente, las políticas institucionales y los derechos humanos.

7. Implementar el procedimiento de requisa a las personas, vehículos, paquetes, carga, instalaciones y cuartos al ingreso y salida del establecimiento, así como en los diferentes espacios y lugares donde deba permanecer el interno, de conformidad con la normatividad vigente, los procedimientos e instrucciones impartidas.

8. Custodiar y vigilar a las personas privadas de la libertad al interior de los establecimientos de reclusión, en los traslados, remisiones y en el trabajo al aire libre, garantizando la seguridad e integridad e impidiendo la fuga o evasión de los PPL, violencia o conversación con extraños, de conformidad con la normatividad vigente, las políticas institucionales y los derechos humanos.

9. Identificar a las personas, bienes, elementos y vehículos al ingreso y salida de las instalaciones, dependencias y del establecimiento de reclusión, garantizando el debido cumplimiento de los protocolos de seguridad penitenciaria.

10. Decomisar los elementos, objetos, sustancias o productos ilícitos, prohibidos o restringidos y los elementos materiales con los cuales se haya realizado una conducta punible en las áreas de responsabilidad del Instituto, haciendo entrega material de los mismos al superior inmediato.

11. Realizar revistas periódicas verificando el estado de mantenimiento de las puertas, cerraduras, muros, pisos, toldas, dotación, condiciones físicas, mentales y emocionales de las personas privadas de la libertad y dejar los registros pertinentes.

12. Contar los privados de la libertad al inicio y finalización de cada jornada laboral, así como en las demás circunstancias dispuestas en el Reglamento General e Interno, verificando su presencia y la condición de éstos.

13. Informar a su superior inmediato los hechos relacionados con la seguridad penitenciaria y carcelaria, la custodia y vigilancia de la Población Privada de la Libertad, los decomisos realizados y demás actividades relacionadas con el servicio de acuerdo con el conocimiento por razones del desempeño de su empleo.

14. Ejecutar los servicios de seguridad que permitan el desarrollo de las actividades, planes, programas y/o proyectos de atención, básica y tratamiento penitenciario de los



PPL, conforme a los cronogramas, lineamientos institucionales y la normatividad aplicable.

15. Realizar las labores de conducción y mantenimiento de vehículos automotores conforme a las instrucciones impartidas y la normatividad vigente.

16. Implementar planes de seguridad y defensa, emergencia y evacuación definidos, de conformidad a la normatividad vigente y los lineamientos institucionales.

17. Atender las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias, relacionadas con asuntos de su competencia, teniendo en cuenta los estándares y directrices de gestión documental, así como los insumos o documentos requeridos para las respuestas de las órdenes de las autoridades judiciales y entes de control.

18. Mantener actualizada la información en los sistemas, aplicativos u otros medios tecnológicos de su competencia, de acuerdo con los estándares de seguridad y privacidad de la información.

19. Asistir a las reuniones de los consejos, juntas, comités y demás cuerpos, según las instrucciones impartidas por el jefe inmediato.

20. Propender por el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión Integrado, Sistema de Gestión de la Calidad y Modelo Estándar de Control Interno - MECI de la entidad, asegurando el cumplimiento y aplicación permanentes.

21. Las demás funciones que le sean asignadas por ley o reglamento y que correspondan a la naturaleza de la Dependencia. "

INVITACIÓN

la Dirección General del Instituto extiende Invitación a las MUJERES RESERVISTAS DE LOS CONTINGENTES DE LOS AÑOS 2021, 2022 y 2023 de las Fuerzas Militares de Colombia y Policía Nacional de Colombia que manifiesten su intención de ser miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia a través de la provisión transitoria de empleos y remitan los documentos que determinen el cumplimiento del perfil requerido; con lo cual se realizará una verificación de cumplimiento de requisitos, a fin de realizar dentro de la discrecionalidad del nominador, los nombramientos en provisionalidad, de trescientas ochenta y cinco (385) aspirantes que cumplan con el perfil para desempeñar el empleo de Dragoneante, código 4114, Grado 11, de la planta de personal del INPEC.

2.1. DEPENDENCIA RESPONSABLE

La verificación de los requisitos mínimos establecidos en el artículo 119 del Decreto Ley 407 de 1994, para la provisión transitoria de empleos para el empleo de Dragoneante código 4114, grado 11, con nombramiento transitorio en provisionalidad de la Planta de Personal del INPEC, estará a cargo la Subdirección de Talento Humano.



De otra parte, la Escuela Penitenciaria Nacional, será la encargada de llevar a cabo el curso del que trata el literal 9 del artículo 119 del Decreto 407 de 1994.

2.2. PROCESO DE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

El proceso tendrá la siguiente estructura:

Etapas I.

- Divulgación de la invitación
- Manifestación de interés de ser nombrado en provisionalidad y entrega de documentos.
- Verificación de requisitos mínimos (excepto valoración médica)
- Estudio de Seguridad
- Publicación lista citados a valoración médica

Etapas II.

- Valoración Médica
- Publicación de la lista de aspirantes admitidos al curso de formación
- Curso de formación en provisionalidad

Etapas III.

- Publicación de la lista de aspirantes que aprobaron el curso
- Nombramiento transitorio en provisionalidad y destinación

2.3. CRONOGRAMA PARA INVITACIÓN

ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
1. Divulgación	20 de octubre al 08 de noviembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano - Grupo Prospectiva del Talento Humano - Oficina Sistemas de Información - Oficina Asesora de Comunicaciones
2. Manifestación de interés de ser nombrado en provisionalidad y entrega de documentos.	31 de octubre a 15 de noviembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano - Grupo Prospectiva del Talento Humano
3. Verificación de requisitos mínimos (excepto valoración médica)	18 al 20 de noviembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano - Grupo Prospectiva del Talento Humano
4. Entrega documentación Estudio de Seguridad	22 al 26 de noviembre de 2024	- Subdirección Cuerpo de Custodios
5. Estudio de seguridad.	26 al 29 de noviembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano - Subdirección Cuerpo de Custodios
6. Publicación lista citados a valoración médica	29 de noviembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano - Grupo Prospectiva de Talento Humano
7. Valoración médica	03 al 06 de diciembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano - Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo
8. Publicación resultados valoración Médica	10 de diciembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano - Grupo Prospectiva del Talento Humano



09	Publicación lista de aspirantes admittidos a curso de formación en provisionalidad.	20 de diciembre de 2024	- Subdirección de Talento Humano Grupo Prospectiva del Talento Humano
10	Inicio curso EPH	15 de enero de 2025	- Escuela Penitenciaria Nacional

Nota. Las fechas establecidas en el presente cronograma, son susceptibles de modificación, la cual será realizada por la Subdirección de Talento Humano.

2.4. COSTOS QUE DEBE ASUMIR

Las reservistas interesadas en postularse para ocupar una de las vacantes ofertadas deben tener en cuenta que, al participar en el proceso de selección, se incurre obligatoriamente en los siguientes gastos:

a. Valoración médica:

1. Costos de aplicación de la valoración médica
2. Gastos correspondientes a los exámenes médicos que la entidad disponga, los cuales serán comunicados a los aspirantes seleccionados.
3. Desplazamiento y otros gastos necesarios para asistir al lugar de presentación de la valoración médica.

b. Formación en la Escuela Penitenciaria Nacional (EPN) del INPEC:

1. Costos de desplazamiento y manutención para la presentación en la EPN y durante la permanencia del curso.
2. Adquisición de útiles escolares, textos de consulta, equipo y elementos propios de la actividad. **El listado de estos elementos se entregará al aspirante una vez sea admitido al respectivo curso y será publicado en la página web del INPEC.** El aspirante estará en plena libertad de adquirirlos con el proveedor o tienda de su confianza, siempre que los elementos cumplan las especificaciones técnicas requeridas.
3. Alimentación en la EPN y desplazamiento a los lugares donde sea destinado para la realización de sus prácticas.
4. Pago de EPS como cotizante durante el tiempo que dure el curso de formación para nombramiento en provisionalidad.
5. Pago de una póliza de seguro de servicios médicos, quirúrgicos y funerarios, que deberá mantenerse vigente durante el tiempo que dure el curso.
6. Pago de una póliza de seguro de vida, invalidez y accidentes, que deberá mantenerse vigente durante el tiempo que dure el curso.

Nota: Es importante resaltar que, conforme a lo establecido en el artículo 181 del Decreto Ley 407 de 1994 y artículo 34 del Decreto 0301 de 2024, a los estudiantes se les realizará el pago mensual de la bonificación, por la duración del curso, distribuidas así:



1. Alimentación \$547.200,00
2. Bonificación \$ 381.815,10

c. Nombramiento:

1. Gastos de desplazamiento por destinación al lugar de trabajo una vez se produzca el nombramiento transitorio en provisional en el empleo Dragoneante, código 4114, Grado 11.

2.5. REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN

Las reservistas deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a).
2. Tener entre dieciocho (18) y veinticinco (25) años de edad al inicio de las inscripciones.
3. Cumplir con los Requisitos Mínimos del empleo de Dragoneante, Código 4114, Grado 11, según lo señalado en el Manual de Funciones y Competencias laborales del INPEC. (artículo 11 y 119 del Decreto Ley 407 de 1994)
4. Acreditar los resultados de los exámenes del ICFES Saber
5. No contar con ninguna inhabilidad de las establecidas en el profesigramá en su versión 4.0 y sus anexos para el cargo de Dragoneante, el cual se encuentra publicado en la página institucional (Link: <https://qrcd.org/7DsN>)
6. No encontrarse en estado de gestación o licencia de maternidad.
7. Tener definida su situación militar (libreta militar de primera clase) y aportar una copia simple (clara y legible) de la tarjeta de conducta.
8. No estar incurso en causas constitucionales, legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos.
9. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas en la presente invitación.
10. Si considera y verifica que cumple con los requisitos del cargo al cual pretende postular, deberá realizar el proceso de registro en el formulario Google establecido para tal fin.
11. Cumplir con los demás requisitos establecidos en las normas legales y reglamentarias vigentes.

2.6. CAUSALES DE EXCLUSIÓN

Son causales de exclusión del proceso las siguientes:

a. Inscripción y documentación:

1. No realizar la inscripción en las fechas y medios establecidos por la Subdirección de Talento Humano.
2. Entregar documentos incompletos, por medios o mecanismos distintos a los establecidos por la entidad, extemporáneamente o presentar documentos ilegibles.



3. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.

b. Requisitos y contingentes:

1. No cumplir los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del empleo.
2. No hacer parte de los contingentes convocados.

c. Estudio de seguridad:

1. Impedir la realización del estudio de seguridad.
2. No realizar el cargue de la documentación completa en la herramienta habilitada para ello.
3. No obtener concepto de confiabilidad en el estudio de seguridad, efectuado por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario sin importar el momento en que se encuentre el Proceso.

d. Valoración médica:

1. No presentarse en la fecha dispuesta por la Entidad para la práctica de valoración médica.
2. Negarse a cumplir con la toma de fotografía y/o huella dactilar en la valoración médica.
3. Ser suplantedo por otra persona para la presentación de la valoración médica.
4. No obtener la condición de APTO en la valoración médica.
5. Encontrarse en estado de gestación o licencia de maternidad.

e. Curso de formación en EPN:

1. Realizar acciones para cometer fraude en cualquiera de las etapas del proceso.
2. Incumplir en cualquier momento del proceso, la acreditación de los requisitos mínimos para el desempeño del empleo.
3. No pagar en oportunidad los costos fijados a cargo del aspirante.
4. No presentarse al Curso de Formación para nombramiento en provisionalidad, con todos los elementos y documentos exigidos por la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC.
5. Perder la calidad de estudiante en la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC.
6. No superar el Curso de Formación para nombramiento en provisionalidad.

f. Otras causales:

1. Haber sido sancionado disciplinariamente durante los últimos dos (2) años inmediatamente anteriores a la fecha de la inscripción.
2. Tener antecedentes penales y de policía, en atención a la verificación efectuada en su momento, en las bases de datos de las entidades correspondientes.
3. Encontrarse incurso en el régimen de inhabilidades e incompatibilidades para ser nombrado en el empleo.



4. Violar las disposiciones contenidas en la presente invitación.
5. Las establecidas en el Manual de Convivencia y/o académico de la Escuela Penitenciaria Nacional.
6. Renunciar voluntariamente en cualquier etapa de la invitación.

Las causales exclusión de un postulado, serán aplicadas en cualquier momento del proceso cuando se compruebe su ocurrencia.

INHABILIDADES

3.1. INHABILIDADES

Además de las disposiciones establecidas en la Constitución y en la Ley, los servidores del INPEC deben cumplir con las siguientes condiciones, según lo establece en el artículo 20 del Decreto 407 de 1994:

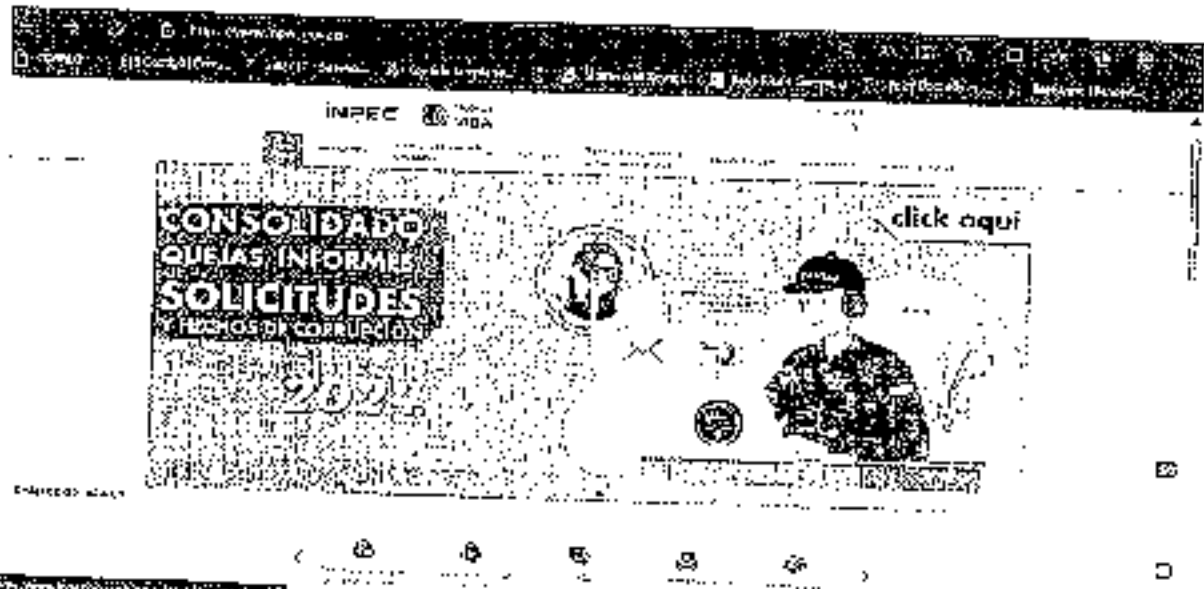
- a) Haber sido condenado por un delito que se castigue con pena privativa de la libertad en los últimos diez (10) años, a menos que se trate de delitos políticos o culposos.
- b) Hallarse en interdicción judicial, ni estar inhabilitado por una sanción judicial, administrativa o penal, de acuerdo con las equivalencias establecidas en el Decreto Ley 407 de 1994, ni estar suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de la misma.
- c) Personas sordas, mudas, ciegas o que padezcan cualquier afección física o mental que comprometa la capacidad necesaria para el correcto desempeño del cargo, no podrán prestar sus servicios en el Cuerpo de Custodia y Vigilancia.



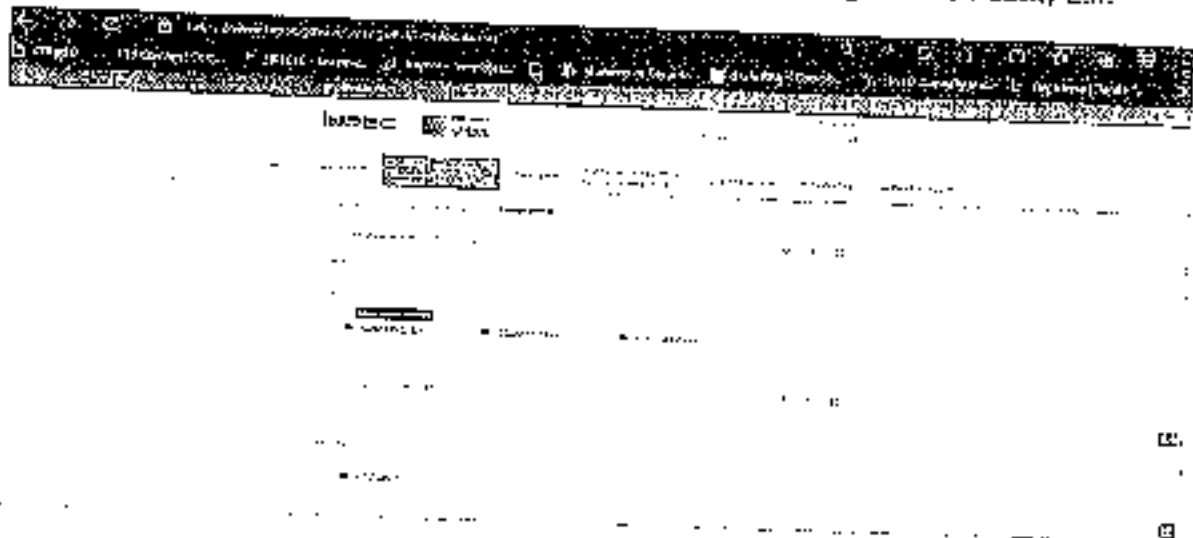
ETAPA I

4.1. DIVULGACIÓN

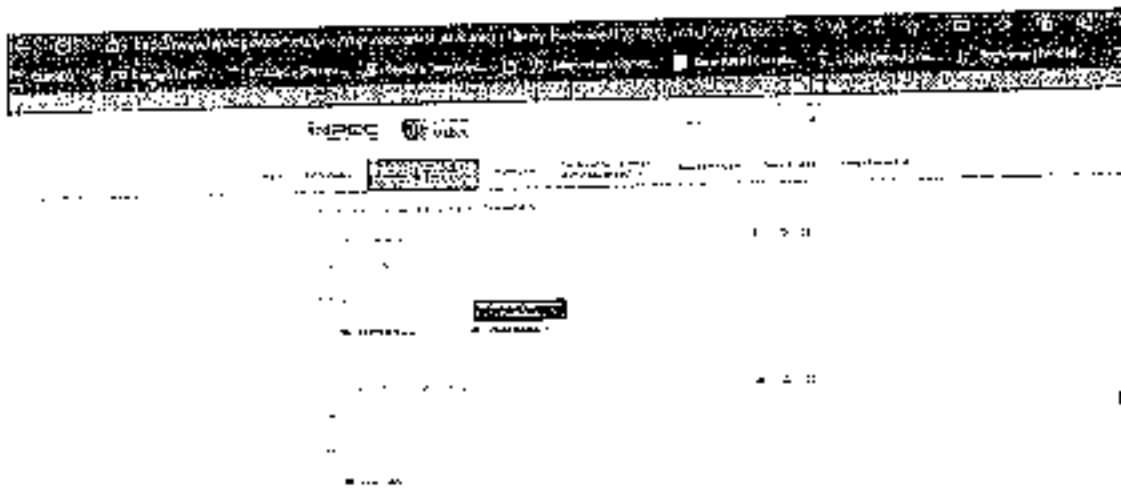
El proceso de selección establece como único medio de divulgación la página web del INPEC: www.inpec.gov.co, específicamente en el enlace "convocatorias", ubicada en la sección de enlaces de interés, así:



Luego, ubique la carpeta "**convocatorias externas**" y haga clic en esta, así:



En esta sección encontrará una carpeta denominada "**Incorporación dragoneantes provisionales**", tal como lo muestra la imagen;



En la carpeta **"Incorporación dragoncantes provisionales"** estará disponible la carpeta **"PROCESO DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS PARA MUJERES"** donde encontrará toda la información relacionada con el numeral 2.2 **PROCESO DE NOMBRAMIENTO PROVISIONAL** que trata la presente invitación.

4.2 MANIFESTACIÓN DE INTERÉS DE SER NOMBRADO EN PROVISIONALIDAD Y ENTREGA DE DOCUMENTOS.

Se realizará únicamente a través del formulario Google <https://forms.gle/Ets9tku5L1MYLtdA> en el cual deberán adjuntar:

- Copia clara y legible cédula de ciudadanía (Doble cara)
- Copia clara y legible de la libreta militar o certificado que acredite esta condición (Si el Distrito Militar no expedido el documento no es obligatorio cargar el documento a este formulario)
- Copia simple, clara y legible de la tarjeta conducta
- Copia clara y legible del resultado del JCFES
- Copia clara y legible del diploma y/o acta bachillera
- Copia clara y legible del certificado antecedentes Policía Nacional
- Copia clara y legible del certificado antecedentes Contraloría
- Copia clara y legible del certificado antecedentes Procuraduría
- Copia clara y legible del certificado RNMC - Registro Nacional de Medidas Correctivas.
- Manifestación de Interés de ser nombrada en provisionalidad debidamente firmada y con huella.

Se aclara que es responsabilidad única del aspirante durante esta etapa, diligenciar y adjuntar la documentación requerida de manera clara y legible, así mismo, solo se aceptarán los documentos aportados por este medio y en las fechas establecidas.

Nota 1. Los documentos deben ser guardados en formato PDF y no deben aparecer repetidos, enmendados, incompletos, con tachaduras o ilegibles, so pena de no ser tomados en cuenta para el proceso de selección, por tanto, es indispensable que antes de cargar los documentos en el formulario GOOGLE, destinado para tal fin, se verifique que se encuentran correctamente escaneados; **SIN EXCEPCIÓN**, los documentos que se presentan al momento de la postulación deberán ser claros, legibles para facilitar su lectura y verificación.

Nota 2. Los documentos enviados o radicados por medios distintos a la herramienta tecnológica dispuesta para tal fin, **NO** serán objeto de análisis, por lo cual, todos los documentos que deseen hacer valer los interesados, deben ser aportados al momento de la postulación, y deben cumplir los requisitos mínimos indicados anteriormente.

El listado de inscritos que se conforma, estará vigente por un término de un año contado a partir de la fecha de su conformación.

4.2.1. Participantes. Los aspirantes, están en condiciones de participar, ahora bien, es imprescindible que cumplan íntegramente con los requisitos de participación que se detallan en el numeral 1.5.

4.2.2. Recepción de documentación. La Subdirección de Talento Humano, a través de la herramienta tecnológica dispuesta para este proceso, recibirá los documentos aportados por los aspirantes inscritos. El objetivo es verificar el cumplimiento de los requisitos de los aspirantes al empleo de Dragoneante del INPEC.

4.2.3. Tiempo de manifestación de interés y remisión de documentos. Este proceso se realizará únicamente en los días estipulados en el cronograma. Durante este tiempo, los aspirantes podrán realizar su inscripción y cargue de los documentos requeridos.

El **cierre de la etapa** será a las 23:59 el último día dispuesto en el cronograma. Después de este tiempo, no será viable la recepción de documentos de ningún otro aspirante, una vez que se cierre la herramienta tecnológica dispuesta para tal fin.

4.2.4 Otras consideraciones. Como reservista interesado en que se realice la revisión de cumplimiento de requisitos para ocupar una de las trescientas ochenta y cinco (385) vacantes definitivas para el puesto de Dragoneante, código 4114, Grado 11, deberá tener en cuenta los siguientes puntos:

1. La manifestación de interés se realizará únicamente a través de la herramienta tecnológica dispuesta por la Subdirección de Talento Humano (**Formulario Google**), que estará disponible durante un período establecido en el cronograma.
2. Las condiciones y reglas de esta invitación están establecidas en el presente documento.

3. Como interesada, debe asegurarse de cumplir con las condiciones y requisitos exigidos para el empleo de Dragoneante del INPEC, tal como se define en la invitación.
4. Si la interesada **NO cumple** con los requisitos citados en esta invitación o si está incurso en alguna de las causas de inhabilidad o incompatibilidad establecidas en la Ley, **debe abstenerse de efectuar su manifestación y envío de documentos.**
5. La interesada debe tener disponibilidad de tiempo para la realización de exámenes, en el lugar y momento que la entidad determine.
6. El simple registro y/o manifestación de interés **NO otorga** al reservista un derecho automático a ser llamado a curso. Los resultados publicados en cada fase de la invitación serán el único medio para determinar si continúa en las etapas dispuestas en el proceso y sus efectos consecuentes.
7. Al manifestar su interés y remitir los documentos en el proceso, el aspirante acepta las condiciones contenidas en esta invitación y no significa que se encuentre inmerso en un proceso de selección, este proceso verificará el cumplimiento de requisitos y evaluará dentro de la discrecionalidad la Dirección, la posibilidad de realizar el nombramiento en provisionalidad.
8. Con la manifestación de interés, acepta que el medio oficial de información y divulgación para el proceso de invitación es la página web www.inpec.gov.co, y que la Subdirección de Talento Humano podrá comunicar a las interesadas información relacionada con el proceso a través del correo electrónico Inscrito en la herramienta tecnológica (Formulario Google).
9. La reservista interesada en la presente invitación debe seguir una secuencia ordenada de acciones. En el momento del registro, debe proporcionar una cuenta de correo electrónico activa y de uso personal. Si existe alguna modificación de la cuenta después del registro, debe actualizarla oportunamente informando al correo electrónico ghumania@inpec.gov.co.
10. En virtud de la presunción de buena fe establecida en el artículo 83 de la Constitución Política de Colombia, la interesada se compromete a proporcionar información veraz, bajo pena de ser excluido del proceso de selección en la etapa en que se encuentre.
11. Cualquier falsedad o fraude en la información, documentación y/o en las pruebas, conlleva las sanciones legales y reglamentarias correspondientes y la exclusión del proceso.
12. La reservista debe cumplir todas las etapas descritas en la estructura de la invitación.
13. La presente invitación no es un proceso de selección, sino una revisión del cumplimiento de requisitos mínimos. Con el banco de interesadas y haciendo uso de la facultad nominadora, serán llamadas a curso en provisionalidad trescientas ochenta y cinco (385) aspirantes, conforme a los criterios de discrecionalidad de la administración.



4.3 VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

4.3.1 Verificación de requisitos. Para el empleo ofertado en este proceso, se realizará una revisión de los requisitos mínimos exigidos a las interesadas en la presente invitación. Esta verificación se basará en la documentación presentada en el formulario dispuesto para este proceso hasta la fecha de cierre del literal b Manifestación de interés de ser nombrado en provisionalidad y entrega de documentos de la etapa 1, de acuerdo con el informe generado por el sistema. Es importante aclarar que la verificación no es una prueba ni un instrumento de selección, sino una condición obligatoria de orden constitucional y legal. El incumplimiento de esta condición resultará en la eliminación de la candidata en cualquier etapa del proceso.

4.3.2 Responsable de la verificación. La revisión de los requisitos mínimos estará a cargo del Grupo de Prospectiva del Talento Humano de la Subdirección de Talento Humano del INPEC.

La reservista que **cumpla y acredite** todos los requisitos mínimos establecidos para la posición de Dragoneante del INPEC será admitido para continuar en el proceso. Por otro lado, la reservista que **no cumpla** con todos los requisitos mínimos establecidos para el empleo NO será admitida y, por ende, no podrá continuar en el proceso.

4.3.3 Mantenimiento de los requisitos mínimos. Es importante precisar que todos los interesados, mientras se encuentren vinculados al proceso, deben mantener la condición obligatoria de cumplir cabalmente con los requisitos mínimos de la posición relacionada en el numeral 1.5. Esto significa que, desde su admisión hasta el nombramiento, los requisitos mínimos deben mantenerse incólumes.

4.3.4 Consecuencias de la falsificación de documentos. La modificación, alteración o falsificación de una parte o todo el documento con la intención de que parezca auténtico dará lugar a las acciones penales y disciplinarias correspondientes.

4.4. ESTUDIO DE SEGURIDAD

El estudio de seguridad, previsto en el artículo 11 del Decreto 407 de 1994, es uno de los requisitos exigidos para ocupar un empleo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario. Su objetivo es emitir un juicio de confiabilidad para garantizar la idoneidad y fiabilidad en el desempeño de sus funciones.

Aquellos reservistas aspirantes que superen la verificación de los requisitos mínimos establecidos en la presente convocatoria, serán sometidos a estudios de seguridad. Como resultado, se emitirá un concepto bajo la denominación de: (**CONFIABLE** o **NO CONFIABLE**).

El estudio de seguridad es de carácter reservado y se establece en el presente



proceso como un requisito indispensable para ingresar al curso de formación para el nombramiento provisional, impartido por la Escuela Penitenciaria Nacional.

El estudio de seguridad y su resultado (**CONFIABLE** o **NO CONFIABLE**) no son susceptibles de recurso, ya que se trata de un acto de trámite.

- **Nota:** Las aspirantes que cumplan con la primera etapa de verificación de documentos, deberán aportar copia íntegra de folio de vida durante la prestación de su servicio militar en las fechas establecidas en el cronograma.

4.5. PUBLICACIÓN LISTA CITADOS A VALORACIÓN MÉDICA

La Subdirección de Talento Humano, siguiendo el cronograma establecido en la presente invitación, consolidará los resultados de la verificación de requisitos mínimos, estudio de seguridad y emitirá un comunicado con la lista de los aspirantes que serán citados a valoración médica, lo cual se dará a conocer en la página web del INPEC: www.inpec.gov.co, en la sección de convocatorias. Es importante citar que, contra la publicación del listado de admitidos no procede recurso.

ETAPA II

5.1 VALORACIÓN MÉDICA

Serán citadas a valoración médica las reservistas que hayan obtenido concepto de **CONFIABLE** en el estudio de seguridad.

Ahora bien, la valoración médica implica una evaluación integral realizada por un profesional de la salud competente, que esté acorde con el profeslograma adoptado por el Instituto, el cual encontrará publicado en la página del Instituto en el link <https://greci.org/7DsN>. Esta evaluación dará como resultado un concepto clasificado como: **APTO** o **NO APTO**. En caso de obtener un resultado de **NO APTO**, la reservista será eliminada del proceso y no podrá avanzar a la siguiente etapa.

Los resultados obtenidos de las pruebas de valoración médica son de carácter reservado. Sólo serán conocidas por los responsables del proceso y estarán bajo la custodia y archivo de la institución médica especializada.

Por su parte, los costos asociados a la valoración médica estarán a cargo de cada interesada, tal como lo describe el numeral 2, del literal a del punto 2.4 Costos que deben asumir las reservistas interesadas. El valor a pagar será determinado por la institución médica especializada designada por el INPEC.



5.2 PUBLICACIÓN LISTA DE ASPIRANTES ADMITIDOS A CURSO DE FORMACIÓN PARA NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD

Con base en los resultados obtenidos de la verificación de requisitos mínimos, el estudio de seguridad, la valoración médica, y bajo la figura de discrecionalidad del nominador, se elaborará una lista de candidatas admitidas al curso de formación para nombramiento en provisionalidad.

5.3 CURSO DE FORMACIÓN PARA NOMBRAMIENTOS EN PROVISIONALIDAD.

Uno de los requisitos para acceder al empleo de Dragoneante y desempeñar funciones de custodia y vigilancia, es haber cursado y aprobado el curso de formación para nombramiento en provisionalidad. Este tiene como objetivo preparar a las candidatas para ingresar a puestos en el sector Penitenciario y Carcelario y garantizar su correcto desempeño.

Los cursos están regulados por el Decreto Ley 407 de 1994, el Reglamento Estudiantil de la Escuela Penitenciaria Nacional (EPN) y la Directiva Académica que la EPN emita para este propósito. Los cursos son responsabilidad del INPEC y serán dirigidos y coordinados por la EPN.

El curso de formación para el nombramiento provisional no será comparable en ningún momento con los procesos de selección de méritos convocados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

5.3.1 Requisitos para el ingreso a la Escuela Penitenciaria Nacional (EPN) del INPEC para realizar el curso de formación para nombramiento provisional.

- Haber sido seleccionado y haber cumplido con los requisitos mínimos establecidos por la Ley para obtener un (1) cupo en la lista de candidatas admitidas al curso de formación para el nombramiento provisional.
- Asistir en la fecha, hora y lugar determinado por el INPEC para iniciar el curso de formación.
- No tener antecedentes disciplinarios, judiciales o de policía al momento de la admisión.
- Establecer una póliza de seguro que cubra servicios médicos, quirúrgicos y funerarios, que deberá mantenerse vigente durante la duración del curso de formación, de acuerdo con las indicaciones de la EPN.
- Constituir una póliza de seguro de vida, invalidez y accidentes, que deberá mantenerse vigente durante el curso de formación, de acuerdo con las indicaciones de la EPN.
- Contar con afiliación a una EPS como cotizante (no régimen subsidiado) y mantener esta condición durante todo el curso de formación.



- Asistir con todos los elementos y documentos requeridos para el desarrollo del curso de formación, de acuerdo con las directrices previamente publicadas por la EPN y la Dirección de Custodia y Vigilancia del INPEC.

5.3.2 Duración de los cursos. El curso de formación para nombramiento en provisionalidad tiene una duración prevista de tres (3) meses. Sin embargo, la EPN podrá cumplir el pensum académico establecido en un tiempo más corto. Esto se logrará mediante el uso de programaciones tanto virtuales como presenciales, que se adaptan a las necesidades específicas de cada curso.

5.3.3 Pérdida de la calidad de estudiante-aspirante. La calidad de estudiante-aspirante se perderá por las siguientes causales:

- Sí, el estudiante decide abandonar el Curso de manera voluntaria, se realizará el correspondiente Acto Administrativo.
- Sí, el estudiante es retirado de la Institución por una causa justificada legalmente.
- Sí, se descubre que la admisión del aspirante a la EPN se logró mediante mecanismos fraudulentos o sin cumplir los requisitos exigidos.
- Sí, el estudiante, una vez incorporado, es condenado a pena privativa de la libertad por una autoridad judicial competente.
- Sí, el estudiante ha sido sancionado con decisión en firme, con el retiro del Curso, por una falta gravísima.
- Sí, el aspirante incurre en cualquier causal de exclusión, de las establecidas en la invitación.
- Por otras causales establecidas en el Reglamento Estudiantil de la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC.

Si durante el curso se detecta alguna novedad sobre la capacidad médica y/o psicofísica del aspirante, de las establecidas como inhabilidades médicas, la Escuela Penitenciaria Nacional puede requerir una nueva valoración médica. Esta será realizada por la entidad designada para el proceso, que realizó la valoración inicial. Con base en el resultado obtenido, se determinará la permanencia o la exclusión del aspirante. Para esto, el estudiante asumirá los costos de los exámenes y valoraciones requeridas.

5.3.4 Calificación del curso. La calificación se llevará a cabo utilizando un sistema numérico que va desde cero puntos cero (0.0) hasta cien puntos cero (100.0), con **sesenta puntos cero (60.0) como la calificación mínima** necesaria para aprobar cada módulo. El Curso es de carácter eliminatorio dentro del proceso y sólo será aprobado por aquellos estudiantes que logren un promedio superior al setenta por ciento (70%) en sus evaluaciones y calificaciones finales correspondientes a todas las asignaturas del curso.

Además, aquellos aspirantes que no logren aprobar el Curso, debido a su naturaleza eliminatoria, no podrán continuar en el proceso.



5.3.5 Consideraciones generales del curso. Los candidatos deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- El candidato admitido al curso deberá presentarse con los elementos requeridos para el mismo. Estos serán anunciados oportunamente por la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC.
- El Curso se desarrollará en las instalaciones de la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC, ubicada en el Kilómetro 3 Vía Funza - Siberia (Cundinamarca). El curso se desarrollará en modalidad presencial y/o virtual.

ETAPA III

6.1 PUBLICACIÓN LISTA DE ASPIRANTES QUE APROBARON EL CURSO

Siguiendo el cronograma establecido en la presente invitación, la Subdirección de Talento Humano consolidará los resultados del proceso y emitirá un comunicado anunciando los aspirantes admitidos.

Los resultados definitivos de los admitidos se darán a conocer en la página web de INPEC: www.inpec.gov.co, en la sección de "**convocatorias**". Es importante mencionar que no se aceptarán recursos contra la publicación de la lista de admitidos.

6.2 NOMBRAMIENTOS EN PROVISIONALIDAD Y DESTINACIÓN

6.2.1 Nombramiento. Al concluir el proceso de selección y una vez consolidados los resultados que certifique la aprobación del curso de formación para nombramiento en provisionalidad por parte de la Escuela Penitenciaria Nacional, la Dirección General del Instituto, mediante la Subdirección de Talento Humano, emitirá los actos administrativos correspondientes al nombramiento en provisionalidad y destinación, de acuerdo con lo estipulado en los artículos 13 y 14 del Decreto 407 de 1994.

Las aspirantes que superen el número de plazas ofertadas en esta convocatoria serán incluidas en una lista de reserva, conformando un banco de hojas de vida que se utilizará según las necesidades de personal que puedan surgir en la Entidad.

6.2.2 Destinación. Los servidores públicos que finalicen satisfactoriamente el curso serán asignados al centro de costo de acuerdo con las necesidades del servicio.

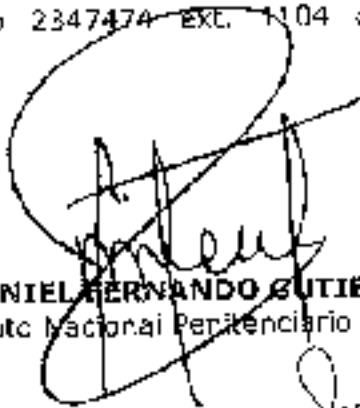


Por otra parte, serán la Subdirección de Talento Humano, Subdirección del Cuerpo de Custodia y Dirección Escuela de Formación los responsables de garantizar el cumplimiento estricto de esta invitación.

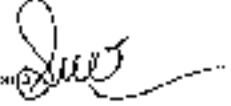
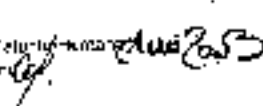
El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) se reserva el derecho de clasificación y la confidencialidad del proceso.

Para cualquier información o consulta relacionada con la presente invitación, por favor comuníquese al teléfono 2347474 EXT. 1104 o al correo electrónico: ghumana@inpec.gov.co

Atentamente,


Teniente coronel **DANIEL HERNÁNDEZ GUTIÉRREZ ROJAS**
Director General (e) Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC

Aprobado por: Dra. LIZ MYRIAM TIERRADENTRO CAÑAVEJA / Subdirectora Talento Humano
Aprobado por: Dr. DIEGO ARIAS / Director Escuela Penitenciaria Humana
Aprobado por: Dr. CLAUDIO NOBES CASTILANO / Subdirector Cuerpo de Custodia
Aprobado por: Dr. ANDRÉS FELIPE DÍAZ BERRIO / Director de Gestión Organizativa
Revisado por: Dra. ANGELICA MARIA RODRIGUEZ BARRERO / Grupo Prospectiva del Talento Humano
Elaborado por: OSCAR ORLANDO CRUZ ORTEGA / Grupo Prospectiva del Talento Humano
Fecha Elaboración: 15 de octubre de 2024
Archivos: C:\Usuarios\Gutierrez\Compelasi\Cartas

	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 COMPAÑÍA 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 alergenicos 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 prerequisite 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.

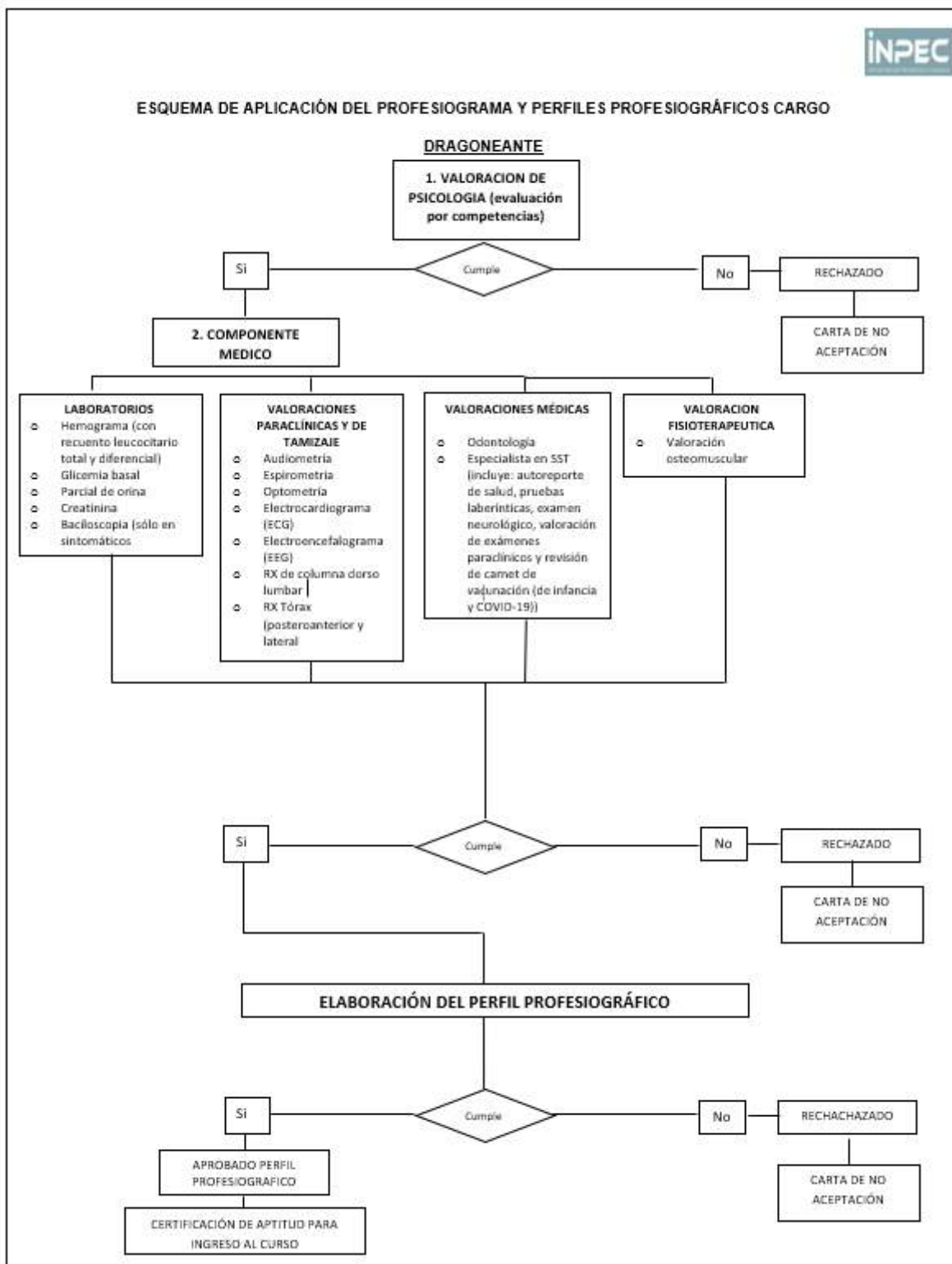
	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL		
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud		
	Proceso Gestión de asesoría P&P		Página 47 de 49

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

COMPONENTE MEDICO			
COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL			
TIPO DE COMPONENTE		FUENTE DE INFORMACION	
		CUMPLIMIENTO DEL REQUERIMIENTO	
Sensorial		SI	NO
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		

	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 48 de 49

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		





RESPUESTA 4751/2025 "ANDREA MURIEL PINEDA - RADICADO JUDICIAL 2025-00033.

Desde Tutelas 2 Inpec <tutelas2@inpec.gov.co>
Fecha Vie 6/06/2025 2:58 PM
Para Juzgado 01 Penal Circuito - Tolima - Líbano <j01pctolibano@cendoj.ramajudicial.gov.co>
CC Alejandra Patricia Restrepo Martínez <alejandra.restrepo@inpec.gov.co>

📎 10 archivos adjuntos (6 MB)
ANDREA MURIEL PINEDA.pdf; Resultados entrevistas (1).pdf; COMUNICADO EXTENSIVO.pdf; ANEXO INFORME TECNICO PROFESIOGRAMA DRAGONEANTE V4 (1).pdf; Correo de Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - Citacion entrevista.pdf; Correo de Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - Publicacion resultados entrevista.pdf; Anexo Inhabilidades Dragoneantes V4 (1).pdf; Resolución No. 002870 del 03_04_2024 (1).pdf; INVITACION MUJERES RESERVISTAS DE LOS CONTINGENTES 2021, 2022 y 2023 FFMM Y PONAL.pdf; ANEXO A LA VERSION 4 PROFESIOGRAMA CARGO DRAGONEANTE (1).pdf;

Buenas tardes

Cordial saludo

Nos permitimos remitir informe dentro de la accion de tutela con radicado 2025-00033.

Atentamente,

 Ministerio de Justicia y del Derecho
Grupo de Tutelas
Correo: tutelas@inpec.gov.co
Teléfono: 2347474 Ext. 1150
www.inpec.gov.co.

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD. Este mensaje y los archivos electrónicos adjuntos, están destinados a ser utilizados únicamente por los destinatarios autorizados y puede contener información confidencial cuya divulgación sin autorización no está permitida, conforme a lo previsto en la Constitución Política de Colombia y en la Política de Seguridad de la Información PA-TI-PL01 del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC. El que ilícitamente sustraiga, suplante, oculte, extravíe, destruya, intercepte, controle o impida esta comunicación, antes de que llegue a su destinatario, estará sujeto a las sanciones penales correspondientes. Si por error recibe este mensaje, por favor contacte en forma inmediata a quien lo envió y borre este material de su buzón.



INFORME SECRETARIAL: Líbano, veinte (20) de junio de 2025. Se deja constancia que el día de hoy a la hora de las 9:34 a.m., se recibió incidente de desacato dentro de la acción de tutela No. **73411 31 04 001 2025 00033 00** promovida por **ANDREA MURIEL PINEDA**, contra el **INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC**. Provea.



MARIA DEL CARMEN AYALA SOLÍS
SECRETARIA

Líbano, veinte (20) de junio de dos mil veinticinco (2025)

RAD. 73411-31-04—001—2025-00033-00

Se encuentran al despacho las presentes diligencias promovidas por **ANDREA MURIEL PINEDA**, contra el **INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC**, en virtud de lo anterior, se,

RESUELVE:

PRIMERO: En aplicación de lo dispuesto en el artículo 27 del Decreto 2591, se ordena correr traslado del presente asunto al **TENIENTE CORONEL DANIEL FERNANDO GUTIEREZ ROJAS Director General del INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC**, para que se exhorte a la persona encargada de dar cumplimiento del fallo de tutela, a efectos de que se sirva acatar la orden impartida en decisión de fecha 16 de junio del presente año, proferida por esta instancia, instándolo como superior, para que proceda si fuere necesario a iniciar las acciones disciplinarias correspondientes.

SEGUNDO: Requiérase a la doctora **LUZ MYRIAM TIERRADENTRO CACHAYA – subdirectora de talento humano del INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC**, para que presente informe de las razones por las cuales a la fecha no ha dado cumplimiento al fallo de tutela de fecha de 16 de junio de 2025 proferido por esta instancia, en relación con emitir respuesta clara, precisa, de fondo y congruente a la petición radicada por ANDREA MURIEL PINEDA el día 15 de mayo del año 2025.

TERCERO: Requerir al **INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO – INPEC**, para dentro del término de un (1) día informe, quien es la persona bajo la cual recae la responsabilidad de dar cumplimiento al fallo de tutela de fecha 16 de junio del presente año, proferido por este despacho judicial.

CUARTO: **NOTIFICAR** esta decisión a la entidad accionada, con la advertencia de que cuenta con un término de dos (2) días contados a



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

**JUZGADO PENAL DEL CIRCUITO
LÍBANO - TOLIMA**

partir del recibo del traslado de la presente decisión para que presenten sus informes de conformidad a lo antes indicado.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

El Juez,

FELIPE ANDRÉS RUMBO MONTAÑA

Firmado Por:

Felipe Andres Rumbo Montaña

Juez Circuito

Juzgado De Circuito

Penal 001

Libano - Tolima

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **72c3037e194ccaf57128f0f90139c15fbf982bd027c7230494861a01dc6f0bfd**

Documento generado en 20/06/2025 02:53:48 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>



85107-SUTAH-GOPRO
Bogotá, D.C., 25 de junio de 2025

INPEC 25-06-2025 13:46	
Al Contestar Cite Este No.: 2025EE0162410 Fol:3 Anex:0 FA:0	
ORIGEN	85107 GRUPO DE PROSPECTIVA DEL TALENTO HUMANO GOPRO / ALVARO JOSE MORON FERNANDEZ
DESTINO	ANDREA MURIEL PINEDA
ASUNTO	RESPUESTA A SOLICITUD DE INFORMACIÓN RELACIONADA CON CURSO DE FORMACIÓN
OBS	
2025EE0162410	

Señora
ANDREA MURIEL PINEDA
C.C. No. 1.007.324.367
amurielpineda@gmail.com

Asunto: Respuesta a solicitud de información relacionada con curso de formación a dragoneante provisional y entrevista de selección

Reciba un cordial saludo.

En atención a la solicitud radicada por usted el día 15 de mayo de 2025, mediante la cual formula requerimientos relacionados con su participación en la convocatoria para el curso de formación a dragoneante provisional, esta Subdirección se permite emitir respuesta de fondo, en los siguientes términos:

1. Solicitud de citación al curso de formación a dragoneante provisional

Usted solicita ser citada al referido curso de formación, conforme a lo previsto en el numeral 5.3.2 de la invitación y en la modificación No. 1, en lo relativo a la duración de dicho curso (tres meses).

Al respecto, se informa que no es posible acceder a su solicitud, en tanto que el resultado obtenido en la entrevista de selección realizada dentro del proceso fue "NO ADMITIDA", lo cual imposibilita su avance en la etapa formativa. (Ver Anexo No. 1 – Resultado de entrevista).

2. Cumplimiento de fallo de tutela – Expediente No. 734113184-00120250003301

En cuanto a su solicitud relativa al cumplimiento del fallo de tutela proferido por la Sala Civil-Familia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, con ponencia del Magistrado Pablo Gerardo Ardila Velásquez, se permite

Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC

Dirección: Calle 26 No. 27 - 48, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 2347474 Ext. 1168

informar que la entidad dio cumplimiento integral a lo ordenado por la autoridad judicial.

Conforme a lo dispuesto en dicho fallo, el día 22 de abril de 2024 usted fue nuevamente citada para valoración médica, actuación con la que se garantizó la protección de sus derechos fundamentales al trabajo y al desarrollo de la personalidad, tal como se evidencia en los documentos anexos.

(Ver Anexos No. 2 y 3 – Citación y constancia de cumplimiento del fallo).

3. Solicitud de anulación de la entrevista por supuesta falta de validez jurídica y administrativa

Frente a su requerimiento orientado a la anulación de la entrevista practicada dentro del proceso de selección, esta Subdirección se permite señalar que no es procedente acceder a dicha solicitud, toda vez que la actuación objeto de reproche constituye un acto administrativo amparado por la presunción de legalidad, conforme lo dispone el artículo 88 de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo:

"Artículo 88. Presunción de legalidad del acto administrativo. Los actos administrativos se presumen legales mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. Cuando fueren suspendidos, no podrán ejecutarse hasta tanto se resuelva definitivamente sobre su legalidad o se levante dicha medida cautelar."

Por lo tanto, mientras no exista una decisión en firme de la jurisdicción competente que declare la nulidad del acto, este produce plenos efectos jurídicos y debe ser acatado.

Con fundamento en lo expuesto, se brinda respuesta clara, integral y de fondo a las solicitudes presentadas en su derecho de petición. Así mismo, se reitera el compromiso institucional de actuar bajo los principios de legalidad, objetividad y respeto por los derechos fundamentales, en estricto cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente.

ANEXOS

1. Resultados entrevistas
2. Citación valoración medica



3. Correo de Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – Fwd Citación examen valoración medica
4. Correo de Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – Fwd CUMPLIMIENTO FALLO TUTELA ANDREA MURIEL PINEDA

Atentamente,

LUZ MYRIAN TIERRADENTRO CACHAYA
Subdirectora de Talento Humano

Revisado por: Angélica Rodríguez. Coordinadora Grupo Prospectiva del Talento Humano
Elaborado por: Nazly Vega Latorre. Profesional Prospectiva Grupo Prospectiva del Talento Humano
Fecha de elaboración: 25.06.2025
Archivo: C:\Users\NVEGAL\Documents\2025\Tutela, PQRS, derechos de petición