

**ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL  
GRUPO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN PENITENCIARIA**

**LECCION APRENDIDA N° 8. AÑO 2011**

**ANALISIS DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL DE GUARDIA PARA  
EL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO  
“INPEC”. POR PARTE DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO  
CIVIL. CNSC**

**ANÁLISIS: DANIEL ACOSTA MUÑOZ**

**Reglamentación y Doctrina**

**LUGAR DE LOS HECHOS INPEC**

**Fecha. 2011-06-26**

**1. IDENTIFICACION DE LA ACTIVIDAD**

Analizar la problemática de La Comisión Nacional del Servicio Civil en la selección de personal y desarrollo de los cursos que adelanta la Escuela Penitenciaria Nacional

**ORGANIZACIÓN**

**La Comisión Nacional del Servicio Civil, es un órgano colegiado encargado de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos. La CNSC, en**

los términos de la Constitución es una institución independiente del más alto nivel en la estructura del Estado, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonial

**La función de administración** a cargo de la CNSC, comprende: la selección de los candidatos para la provisión de cargos de carrera.

**Las atribuciones genéricas en materia de administración versan,** sobre la Selección de Aspirantes para la provisión de los empleos de carrera su sistema de información y la fijación de los parámetros para la evaluación del desempeño laboral de sus empleados. Por su parte, la vigilancia comprende la verificación y control de la gestión de los procesos de selección, los cuales se adelantarán por la CNSC a través de universidades e instituciones de educación superior, la atención de quejas y reclamos por violación o inaplicación de normas de carrera y propender por la correcta aplicación de los procedimientos. La Comisión es la garante del mérito en el empleo público.

## **2. ANTECEDENTES**

### **RELACION FRENTE AL INPEC**

El INPEC, acogió lo establecido en los parámetros en mención y en pro de cumplir con esta modernización, coordinó la tarea de seleccionar personal, caso para ilustrar en calidad de ejemplo, lo explica la provisión de 900 empleos para el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, en el cargo de Dragoneante, código 4114 grado 11 para 750 hombres y 150 mujeres, en el año 2009, donde el propósito de este empleo era mantener y garantizar el orden, la seguridad, la disciplina en los centros de reclusión, la custodia, la vigilancia de los internos, la protección de sus derechos fundamentales y otras garantías consagradas en la Constitución política, 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.

### **3. DESCRIPCION DE LOS HECHOS**

#### **RESULTADO DE LA GESTION**

1. La aplicación del acuerdo con la CNSC tuvo y ha tenido serias demoras frente a la contratación con las instituciones de Educación para la aplicación de las pruebas, como el caso de universidades llamadas a cumplir con los requisitos exigidos para tal fin.
2. En el proceso, debe la entidad seleccionada realizar las pruebas y entrevistas, no obstante los aplazamientos vienen generando preocupación por parte del INPEC y la Escuela Penitenciaria, que debe esperar hasta dos vigencias para materializar un curso y sobre todo, los jóvenes inscritos, que ven pasar el tiempo y la oportunidad al vencer el plazo permitido para la edad..
3. La participación de la Escuela en las reuniones con la CNSC, ha estado en manos de Directores salientes sin que se conocieran los detalles de su proceso (demora o avance), toda vez que se concentra la información en pocas personas, sin tener en cuenta la posibilidad de tener un boletín semanal para informar a la opinión pública.
4. La falta de comunicación de quienes tienen la obligación de esta coordinación, no permite determinar el futuro de los nuevos aspirantes para los cursos formación, para la vigencia del 2010, 11 y 12 afectando seriamente los recursos, la planeación, la distribución de los grupos y el desarrollo de los programas.
5. La Escuela debe tener en cuenta la programación de los cursos para las diferentes vigencias en : Formación, Complementación, Auxiliares, Ascenso y otros como especialización, desde ya, obliga a la Escuela a tener planes de contingencia, responder ante los entes de control el cumplimiento de los planes de acción, pero frente a la CNSC, no es posible prever un futuro cierto
6. En cuanto a la Planeación, es importante prever la reorganización de la Escuela en términos de su infraestructura y el papel del espacio de las Escuelas alternas, cuyas obras supuestamente requieren de inversiones, responsables, recursos académicos y didácticos.

7. La actual ubicación de la Escuela de Funza, requiere replantar su uso, ya que se encuentra vetusta, limitada en sus servicios y no resiste mayor ampliación, por demás que el impacto del humedal viene afectando sensiblemente la estabilidad de los edificios. La Escuela, hoy ha logrado su reconocimiento de legalidad para su funcionamiento y se proyecta de manera importante, para desperdiciar su misión

## 4. LECCIONES APRENDIDAS

### ASPECTOS POR RESALTAR EN CUANTO A LA RESPONSABILIDAD DE ESTOS ACTOS. ANALISIS DE SITUACION.

1. **Déficit.** La gestión de la CNSC por su demora, no ha permitido resolver el déficit de guardia para los establecimientos que se encuentran en funcionamiento y en construcción, donde no solamente se tiene en cuenta la falta de personal de dragoneantes sino también de cuadros de mando y de personal administrativo entre otros.
2. **Selección.** Mirando esta problemática se refleja la necesidad de la celeridad de la selección del personal por parte de la CNSC, con el fin ampliar el pie de fuerza como prioridad.
3. **Actividades administrativas.** El personal administrativo también esta reducido afectando la disponibilidad de la guardia, los directores y jefes de dependencia utilizan como alternativa ubicarlos en actividades administrativas, descuidando así las acciones propias para las cuales fue formada la Guardia, lo que conlleva a la inseguridad al interior de los establecimientos, el aumento de situaciones de fuga y la no continuidad de programas de Atención y tratamiento. Todo lo anterior redundando en el no cumplimiento de la misión institucional ni de los objetivos institucionales.
4. **Novedades de personal de la Guardia.** Teniendo como soporte algunos estudios realizados por el INPEC en el presente año, la planta de personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia es de aproximadamente de 12.000 efectivos los

cuales potencialmente el 80% tienen una disponibilidad operativa, porque por cada turno en los establecimientos carcelarios del país, del 100% de guardia solo se cuenta con el 50%, a su vez hay que descontar el personal que se encuentra en: vacaciones, licencias, permisos, suspensiones, reubicaciones, ocupación en cargos administrativos y los que hacen parte de los grupos especiales como el GROPEs.

5. **Déficit de Guardia.** En la relación Guardia – Internos, es importante resaltar que la proporción interno vs. personal uniformado es de 28 internos por cada unidad de guardia (muy alto acorde al parámetro mundial) y teniendo en cuenta que el total de los internos supera los 100.000 a nivel nacional. La necesidad de Guardia partiendo de este elemento, más la carencia por los nuevos cupos producto de la construcción, ha definido en Colombia un excedente de 4700 nuevos funcionarios del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

## 5. CONCEPTOS DOCTRINARIOS

### DEBILIDADES EN PROBLEMAS EN LA SELECCIÓN POR PARTE DE LA COMISIÓN

1. **Requisitos.** Es importante referirnos al no cumplimiento del proceso de selección por parte de la CNSC, generando problemas en los aspirantes al afectarlos en la pérdida de tiempo respecto al límite de la edad, dinero invertido en el proceso, el tiempo y oportunidad que pudo haber invertido en otra posibilidad y por parte de la Institución, el desgaste administrativo, el desfase de los programas y el incumplimiento de los planes. (Sin contar con los pagos de demandas para indemnizar a los agraviados.)
2. **Selección.** Incongruentemente, algunos jóvenes aceptados por la CNSC, fueron a su vez desincorporados por la Administración anterior, por varios factores: por **edad** (algunos cumplieron la edad límite esperando que el proceso se diera normalmente, sin tener en cuenta los plazos dados por la convocatoria); **Estatura**, (No fue satisfactorio para la administración la altura de algunos

jóvenes), **situación Penal y disciplinario** (A pesar de los estudios de seguridad, se establecieron casos de jóvenes con antecedentes judiciales); **situación civil** (algunos casos de paternidad, embarazo, estado civil fueron rechazados a pesar del ordenamiento legal de la situación civil); por **salud** (se presentaron casos de enfermedades físicas y mentales inhabilitantes, adquiridas antes de la vinculación).

3. **Costos**, El INPEC debe cubrir en su totalidad el gasto planeado para esta selección, aunque el número de jóvenes no coincida con lo pactado y establecido en la convocatoria. Resulta ser muy costoso por las expectativas de la Escuela, un producto del cual tenemos experiencia y nos representa un costo supremamente bajo. La falta de experiencia de la CNSC, en la selección es notoria, los perfiles no coinciden, como tampoco la vocación del servicio, las entidades contratadas no saben del ramo especializado del penitenciarismo y resultan acomodando las pruebas de forma similar a jóvenes que aspiran a la educación superior, ejemplo de este caso se presentó con los jóvenes provisionales, que se les “dio la oportunidad” para ingresar al Instituto, aplicándoles un examen de “ingreso a la universidad”, viéndose la improvisación en los resultados: se rajo el 85%, situación que fue Todo lo expuesto anteriormente, genera desgaste administrativo, económico y de poca oportunidad para otros aspirantes. Entonces donde queda la aplicación del Decreto de Austeridad en el Gasto?, Situaciones estas que eran mínimas cuando el instituto se hacía cargo de la selección de estos jóvenes.

## **6. ASPECTOS POR MEJORAR. CÓMO MEJORARÍA LA DIVULGACIÓN DE LO REGLAMENTADO?**

### **ALTERNATIVAS**

Así las cosas, la Escuela debe tener participación a través de los Coordinadores de los Grupos en especial la Coordinación del Grupo de Personal, toda vez que es el apoyo de la División de Gestión Humana y la CNSC en quien recae la

responsabilidad del seguimiento de los requisitos y la documentación con cada uno de los Estudiantes, para que una vez terminado el curso se presente conjuntamente con el Grupo Académico, el informe académico y el listado de los propuestos para la posesión.

De igual manera ya se dio el aval por parte de la CNSC, para que el Instituto en cabeza de la División de Gestión Humana y el apoyo de la Subdirección Comando Superior, la Subdirección Escuela Penitenciaria Nacional, la Oficina de Planeación entre otras dependencias, realizaran la selección de reservistas para adelantar un curso de reentrenamiento y fueran posteriormente nombrados en provisionalidad como Dragoneantes. Esto quiere decir que puede haber voluntad, confianza y credibilidad para que el Instituto realice esta tarea en el tiempo previsto por la Ley, contando con el personal interdisciplinario suficiente y calificado por ICONTEC para que se realice el proceso de selección.

Es importante mostrar a la CNSC, la importancia de la celeridad de este proceso por parte del INPEC, que estamos preparados para asumir esta actividad.

## **ENSEÑANZAS PARA REGLAMENTACION Y DOCTRINA DE ESTOS ACTOS**

### **PERSPECTIVAS**

1. Estudiar la viabilidad de retomar algunas tareas propias de la selección toda vez que la CNSC puede contratar con instituciones de educación para realizar este proceso, o buscar la opción que la Comisión contrate la Escuela para ciertas tareas.
2. Adecuar las áreas físicas de la Escuela con el fin de tener la capacidad suficiente para atender la demanda de estudiantes, teniendo en cuenta la inversión que se deben realizar en las instalaciones de las Escuela Alternas, verificando el análisis del costo - beneficio.

3. Prever la consecución de otras instalaciones para ampliar la operación académica de la Escuela, como por ejemplo la planta de la actual Escuela del Das.
4. Gestionar la acreditación de la Escuela Penitenciaria Nacional como Institución de Educación Superior y obtener la Legalidad en la expedición de las certificaciones de estudio a ese nivel.
5. Tener claridad para la organización administrativa y logística de la Escuela respecto a una nueva convocatoria, para proveer los cargos adicionales, la cual se ha venido gestionando durante varios años, sin olvidar los aspirantes a cursos de ascenso, Auxiliares bachilleres para Instrucción Básica y los demás cursos que se hagan necesarios de conformidad con el plan de acción para 2012.
6. Tener en cuenta el diseño del Modelo Pedagógico que se debe implementar en la Escuela Penitenciaria Nacional, de acuerdo con las competencias de formación para el trabajo y el desarrollo humano y los ordenamientos de la Ley General de Educación
7. Reorganizar la Escuela Penitenciaria Nacional en su Plan de Acción acorde a la planeación de la CNSC

**DANIEL ACOSTA MUÑOZ**

**Coordinador Grupo de Estudios e Investigaciones**

**Penitenciarias y Criminológicas**