



	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 1 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

## ACTUALIZACIÓN DE PROFESIOGRAMA

### CAPITÁN DE PRISIONES Versión 4.0

**PATROCINADO POR**



**INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC**  
**SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**  
**GRUPO DE SALUD OCUPACIONAL**  
**BOGOTÁ D.C.**  
**2024**

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 2 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>2. ANTECEDENTES .....</b>	<b>8</b>
<b>3. OBJETIVOS .....</b>	<b>9</b>
3.1. OBJETIVO GENERAL .....	9
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	9
<b>4. ALCANCE .....</b>	<b>10</b>
<b>5. CAPÍTULO I .....</b>	<b>11</b>
5.1. MARCO JURÍDICO GENERAL .....	11
5.1.1 <i>La función pública como fundamento de la incorporación de los servidores públicos del estado.....</i>	<i>13</i>
5.1.2 <i>Normatividad que apoya la selección por competencias del personal dentro de la carrera administrativa en el estado colombiano .....</i>	<i>18</i>
5.1.3 <i>Antecedentes históricos del instituto nacional penitenciario y carcelario - INPEC.....</i>	<i>21</i>
5.1.4 <i>Régimen legal de competencias aplicable al personal del INPEC.....</i>	<i>23</i>
5.1.5 <i>Naturaleza jurídica del instituto nacional penitenciario y carcelario INPEC y normas aplicables a los procesos de selección y ascensos dentro de la entidad .....</i>	<i>28</i>
5.1.6 <i>Actuación administrativa.....</i>	<i>30</i>
5.1.7 <i>Naturaleza jurídica de los servidores públicos al servicio del INPEC.....</i>	<i>34</i>
5.1.8 <i>El cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC.....</i>	<i>39</i>
5.1.9 <i>Obligatoriedad del cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST) 54</i>	
<b>6. CAPITULO II .....</b>	<b>69</b>
6.1. COMPONENTE ERGONÓMICO – BIOMECÁNICO .....	69
6.2. ERGONOMÍA.....	70
6.3. ANTROPOMETRÍA.....	72
6.3.1 <i>Variabilidad Antropométrica .....</i>	<i>72</i>
6.4. BIOMECÁNICA.....	77
6.4.1 <i>Postura .....</i>	<i>78</i>
6.4.2 <i>Esfuerzo .....</i>	<i>78</i>
6.4.3 <i>Movimiento Repetitivo .....</i>	<i>78</i>
6.4.4 <i>Manipulación manual de cargas .....</i>	<i>79</i>
6.5. METODOLOGÍA PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN .....	79
6.5.1 <i>Método OWAS.....</i>	<i>80</i>
6.5.2 <i>Esquema Método OWAS .....</i>	<i>81</i>

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 3 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

6.5.3 Aplicación y análisis del Método OWAS para el cargo Capitán de Prisiones .....	82
<b>7. CARGO: CAPITAN DE PRISIONES.....</b>	<b>85</b>
7.1. IDENTIFICACIÓN .....	85
7.2. PROPÓSITO PRINCIPAL .....	85
7.3. FUNCIONES DEL CARGO – CAPITAN DE PRISIONES .....	85
7.4. CONOCIMIENTOS ESENCIALES .....	86
<b>8. COMPONENTE BIOMECANICO .....</b>	<b>87</b>
8.1. CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN SEGÚN EL MODELO INTEGRAL DE EVALUACIÓN OCUPACIONAL.....	88
8.2. REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN PARA EL CARGO CAPITÁN DE PRISIONES.....	88
<b>9. CAPITULO III.....</b>	<b>91</b>
9.1. COMPONENTE PSICOLOGICO .....	91
9.2. INTRODUCCIÓN .....	91
9.3. JUSTIFICACIÓN.....	92
9.4. MARCO CONCEPTUAL .....	93
9.4.1 Componente Psicológico.....	93
9.4.2 Competencias Laborales.....	95
9.4.3 Tipos de competencias .....	97
9.4.4 Evaluación de competencias.....	98
9.4.5 Evaluación psicológica de personalidad .....	98
9.4.6 Pruebas de evaluación de personalidad .....	99
9.4.7 Características de la ocupación .....	100
9.5. COMPONENTE PSICOLÓGICO CAPITÁN DE PRISIONES.....	101
9.5.1 Metodología .....	101
9.5.2 Procedimiento.....	102
9.5.2.1. Fase 1: Contextualización y recolección de información.....	102
9.5.2.2. Fase 2: Establecimiento de metas y cronograma.....	102
9.5.2.3. Fase 3: Análisis y discusión de la información.....	102
9.5.2.4. Fase 4: Observación y entrevistas.....	103
9.5.2.5. Fase 5: Actualización de profesiogramas.....	103
9.5.2.6. Fase 6: Elaboración de informe.....	103
9.6. PROFESIOGRAMA ACTUALIZADO CAPITÁN DE PRISIONES .....	103
9.6.1 Rango o campo de aplicación.....	104
9.6.2 Evidencias .....	104
9.6.3 Hallazgos .....	104
9.6.4 Competencias Actualizadas.....	106
9.6.5 Recomendaciones.....	108

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 4 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>




9.7. ESQUEMA PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS .....
9.7.1 Capitán de prisiones .....
10. EVALUACIÓN DE COMPETENCIA FÍSICA .....
11. CAPITULO IV.....
11.1. COMPONENTE MÉDICO .....
11.1.1 Valoración optométrica.....
11.1.2 Audiometría.....
11.1.3 Valoración Física.....
11.1.4 Valoración Médica Completa .....
11.1.5 Laboratorios .....
12. CONCLUSIONES.....
13. RECOMENDACIONES .....
14. PERFIL PROFESIOGRÁFICO CAPITAN DE PRISIONES .....
15. ANEXOS.....
15.1. DICCIONARIO DE COMPETENCIAS .....
15.1.1 Competencias Generales .....
15.1.2 Competencias Cognitivas.....
15.1.3 Competencias de Logro y Acción .....
15.1.4 Competencias de Eficacia Personal .....
16. BIBLIOGRAFÍA .....

109
109
120
120
120
120
121
124
125
125
127
128
129
135
135
135
137
145
150
160

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 5 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

### INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Medidas básicas para el diseño de puestos de trabajo.....	74
Tabla 2. Técnicas para el análisis del trabajo .....	79
Tabla 3. Metodología de aplicación .....	81
Tabla 4. Esquema de implementación Método OWAS .....	82
Tabla 5. Categoría de acción por subactividad .....	82
Tabla 6. Calificación método Owas.....	83
Tabla 7. Calificación categoría del riesgo .....	83
Tabla 8. Competencias Generales.....	109
Tabla 9. Competencias Cognitivas .....	110
Tabla 10. Competencias de logro y acción .....	114
Tabla 11. Competencias de eficacia personal .....	117

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 6 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

## 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 está 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.




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

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 7 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 8 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

## 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 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 y 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.

Para el año 2018 el INPEC realizo la actualización de la tercera versión de actualización para el cargo de Capitán de Prisiones.



	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 9 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

### 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, para este caso el de Capitán de prisiones.

#### 3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS




Determinar las características físicas y psicológicas necesarias para el adecuado desarrollo de las actividades correspondientes al cargo de Capitán de prisiones.

Actualizar para el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC, el estudio de inhabilidades médicas, generando un documento para el cargo de Capitán de prisiones.

	<div>   </div> <b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b>	
<b>Código: GR-IT-01</b>	<b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b>	<b>Página: 10 de 161</b>
<b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b>	<b>CCV - Versión 4.0</b>  <b>2024</b>	<b>Fecha: 2024</b>

#### 4. ALCANCE

El presente estudio está limitado a la actualización del profesiograma para el cargo de Capitán de Prisiones en su cuarta versión, perteneciente al Cuerpo de Custodia y Vigilancia del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC. El desarrollo del presente documento se encuentra delimitado para ser realizado en el transcurso del año 2024.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 11 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>




## 5. CAPÍTULO I

### 5.1. MARCO JURÍDICO GENERAL

La Constitución política de Colombia y el ordenamiento legal trazan pautas orientadoras tendientes a estructurar lo atinente con el empleo público, en relación con las funciones, tareas y responsabilidades que se deben cumplir los servidores públicos; simultáneamente, el artículo 19 de la ley 909 de 2004 ha señalado que “El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y 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.” Por tanto, respetando la unidad del sistema jurídico y su coherencia temática con otras normas, es pertinente señalar que se complementan armónicamente: “Como todas las normas que expresan principios y valores, las que reconocen los derechos fundamentales no contienen propiamente reglas que deban aplicarse automáticamente.

Su finalidad no es la de referir un supuesto de hecho a la previsión general contenida en una norma regulante de la conducta, sino más bien la de irradiar a la realidad los valores contenidos en las normas superiores. La fuerza vinculante de las normas constitucionales se irradia también a todo el ámbito del resto de la actividad jurisdiccional. Si bien el juez natural en las jurisdicciones ordinaria y contencioso administrativo debe aplicar la ley respetando la jerarquía de las normas que emana de la Carta, lo cual le impone descartar aquellas que resultan inarmónicas o contradictorias con las superiores, debe hacerlo permitiendo que los valores superiores permeen la interpretación y aplicación de las normas. La Constitución tiene un impacto directo sobre todo el resto del orden jurídico, que impone a cualquier juez el fallar realizando, es decir haciendo efectivos en el plano de los hechos, los principios y valores contenidos en la Constitución, especialmente los enunciados en el artículo 2° superior”. (Naranjo, 2000)

El artículo 19 de la ley 909 de 2004, en el numeral segundo consagra el diseño de cada empleo y el perfil de competencias, al referir al profesiograma para el grado de capitán de prisiones, se hace necesario acoger los lineamientos sustantivos, pretendiendo siempre una evolución holística donde permita ir perfeccionando en cada actividad con el respaldo del ordenamiento específico acertado, 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,

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 12 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>




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-588-20091.

El decreto 1083 de 2015, único reglamentario del sector de la función pública define las competencias laborales como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos, con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público y que dichas competencias están compuestas por los requisitos de estudio y experiencia del empleo, las competencias funcionales y comportamentales del cargo; así mismo el departamento administrativo de la función pública con resolución No. 0667 del 03 de agosto 2018, adoptó el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas, normativa que aplica en la estructuración del presente profesiograma, al momento de especificar el perfil profesiográfico.

El decreto ley 407 de 1994, gobierna el régimen estatutario del personal del INPEC (Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario), es así que, el título cuarto refiere a la composición, clasificación y categoría del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria nacional; el artículo 126 y ss, describen las categorías y grados de oficiales que conforman la jerarquía en el escalafón de carrera, específicamente el numeral 3 refiere al grado de capitán en la categoría de oficiales; es así que el Gobierno Nacional en armonía con los directivos del INPEC, observaron la imperiosa necesidad de positivizar en el estatuto de personal, un soporte jurídico que le permitiera optimizar el potencial humano que tiene en sus filas ya capacitado y profesionalmente apto para desarrollar funciones propias de la institución, entonces contempló en la planta de personal el grado de capitán que le permite la mejora del servicio, por sobre todo mantener el liderazgo en dirección y mando; para ello se faculta el ascenso a sus propios integrantes inscritos en la carrera penitenciaria, pretendiendo componer funciones operativas del servidor público uniformado, como estrategia jerarquizada que represente el orden y autoridad al interior de la entidad estatal (cuerpo de custodia y vigilancia que

---

<sup>1</sup> *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.*

		
<b>Código: GR-IT-01</b>	<b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b>	
<b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b>	<b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b>  <b>CCV - Versión 4.0</b>  <b>2024</b>	<b>Página: 13 de 161</b>  <b>Fecha: 2024</b>

integra al sistema penitenciario<sup>2</sup>) y por supuesto que redundará en la optimización de recurso humano para la institucionalidad, así como un factor motivacional para el personal del cuerpo de custodia y vigilancia que visiona un desarrollo altruista, teniendo la posibilidad de poner en práctica los conocimientos aprendidos en su experiencia laboral y demostrar a la familia y la sociedad todas sus capacidades, que fueron tejidas con esfuerzo y perseverancia.

#### **5.1.1 La función pública como fundamento de la incorporación de los servidores públicos del estado.**

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.”*




Ibidem 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.”* Concomitantemente el artículo 122 del estatuto superior señala lo relativo a la carrera administrativa objeto de la presente regulación profesiográfico, los que se abordarán en el desarrollo del mismo.

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 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

---

<sup>2</sup> Artículo 15, ley 65 de 1993

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 14 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>




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 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 inexecutable 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




	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 15 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

Política, el cual prescribe que: “...no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o el reglamento”. Ibidem 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. 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, 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






	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 16 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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, 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






	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 17 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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 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 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.”*




	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 18 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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.*

#### **5.1.2 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, 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 parágrafo 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:

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 19 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

- 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.
- 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. 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*

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 20 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

*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.”*

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 21 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

### 5.1.3 Antecedentes históricos del instituto nacional penitenciario y carcelario - INPEC

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.

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

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 22 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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.

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.



	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 23 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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 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 38° ss. de la ley No. 65 de 1.993)

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

Ibídem 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

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 24 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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 inexequibilidad 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 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:

1. La identificación del cargo, en el que se determina su categoría, número de cargos dentro de la entidad la subordinación del mismo.



	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 25 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

2. El propósito general del cargo.
3. La descripción de las funciones.
4. Los criterios de desempeño, es decir las contribuciones individuales que desde el cargo se deben realizar.
5. Los conocimientos básicos del sistema carcelario, penal y criminalística.
6. 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.

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




Así mismo, 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 4° 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.
- 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.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 26 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>




- 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.

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.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 27 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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.

**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.

Creatividad e innovación.

**Nivel Asistencial:**

Manejo de la información.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 28 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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.

#### **5.1.5 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...”.*

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 29 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>




*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 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 cargo<sup>3</sup>, 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).*

---

<sup>3</sup> 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.”

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 30 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>




### 5.1.6 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: debido proceso<sup>4</sup>, 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

<sup>4</sup> 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.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 31 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>




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”*.

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*



	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 32 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

*de voluntad de la administración tendientes a modificar el ordenamiento jurídico, es decir, a producir efectos jurídicos. 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”*

### **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 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.



	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 33 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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 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.*

### **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.




	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 34 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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 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 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*).

#### **5.1.7 Naturaleza jurídica de los servidores públicos al servicio del INPEC**

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 35 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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, 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

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 36 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>




“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”

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 empelado 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 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*

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 37 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

*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 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:

1. Personal administrativo.
2. 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 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.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 38 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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.

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; Para lo cual se le exigirá al candidato del ascenso que presente un certificado por parte de la Subdirección de Talento Humano – Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo, donde se evidencie si ha tenido o tiene alguna Decisión Medico Laboral – DML, en el último año. Haber sido condenado por delito sancionado con pena privativa de



	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 39 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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 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.

#### **5.1.8 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.

		
<b>Código: GR-IT-01</b>	<b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b>	
<b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b>	<b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b>  <b>CCV - Versión 4.0</b>  <b>2024</b>	<b>Página: 40 de 161</b>  <b>Fecha: 2024</b>




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 reclusión<sup>5</sup>. 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 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*

---

<sup>5</sup> 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)






	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 41 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

*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 la Dirección Escuela de Formación del INPEC, se incluyera en la programación de actividades académicas la realización del curso de especialización en análisis y 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.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 42 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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 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 reestructuración 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:

1. 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.
2. 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.
3. Desde la perspectiva de Recursos, todo en cuanto a gestión.
4. 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 Estado, 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 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.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 43 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>




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 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”.*

### **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.




	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 44 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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.

*“...**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.”*

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 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*

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 45 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

*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.”*




### **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 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.*




	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 46 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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. 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.*

### **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 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.*”



	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 47 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

## 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.

## Lista de elegibles

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*

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 48 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

*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 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.

### **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.

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, certificado de Decisión Medico Laboral – DML emitido por la



	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 49 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>




Subdirección de Talento Humano – Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo. 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.
- Concepto de Decisión Medico Laboral - DML
- 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, 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”.*

### **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.




	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 50 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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

### **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. 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”*

Ibidem 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).




	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 51 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

## Cumplimiento 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 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

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 52 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>




*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.*

*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, permitiéndoselo 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”.*

## Procesos de selección de personal en el INPEC

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 53 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>




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 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.”*

### **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*

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 54 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

*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. 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.




#### **5.1.9 Obligatoriedad del cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST)**

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 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,*



	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 55 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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 SGSST 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.*

*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: (...)*

*8. 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 pre ocupacionales tal como lo establecen las resoluciones 1016 de 1989 y 2346 de 2007; las cuales citan:



	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 56 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

*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 fuera 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 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”.*

### **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 preingreso en cuanto a su legitimidad, de*




	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 57 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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.”

(...) 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; ubicándolo 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.”

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 58 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>




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.

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:*

*a) Prevenir todo daño para la salud de las personas derivado de las condiciones de trabajo; b) 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; c) 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). 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*

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 59 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>




*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.*

*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 equivocadamente 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.”*

### **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, la realización de

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 60 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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, 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*






	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 61 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

*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 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 inconvención 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.”*

### **Retiro facultativo por causas de inconveniencia institucional**

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 62 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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.
- Sobrepassar 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.

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



	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 63 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>




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 regirá por las leyes sobre prestaciones económicas y asistenciales referentes a los servidores públicos, según la reglamentación que expida el Gobierno 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.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 64 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>




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 aptitudinales, es un justo motivo 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 ibidem 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:

1. 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.




	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 65 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

2. El jefe de la oficina jurídica, que verifica la legalidad de la causal invocada.
3. El jefe de la división de recursos humanos.
4. El jefe de la oficina de control interno, quien actuará como secretario de la junta.
5. El subdirector de la Escuela Penitenciaria Nacional.
6. 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.
7. 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.

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 ibidem, 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

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 66 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

violación a las leyes o los reglamentos que regulan la administración de personal al servicio del 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 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

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 67 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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 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

	<div>   </div> <div>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</div>	
<b>Código: GR-IT-01</b>	<b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b>	<b>Página: 68 de 161</b>
<b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b>	<b>CCV - Versión 4.0</b>  <b>2024</b>	<b>Fecha: 2024</b>

o desproporción que pudiera surgir, ya que, dentro de la motivación del retiro discrecional se deben relacionar las consideraciones en las cuales se funda la inconveniencia para la institución.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 69 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

## 6. CAPITULO II

### 6.1. COMPONENTE ERGONÓMICO – BIOMECÁNICO

El Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) en Colombia, es un sistema dinámico, en evolución, que se ha ido adaptando a las realidades laborales del siglo XXI. En la última década, ha logrado penetrar en el mercado laboral colombiano, pasando de casi 7 millones de trabajadores en 2010 a 10 millones en 2016, un crecimiento del 48%. En el año 2010 esos 7 millones representaban un 35% de la población económicamente activa, llegando a 45% en 2016. Es de destacar, que dentro de la población formal la cobertura alcanza el 93%<sup>6</sup>.

En el año 2016, la tasa de accidentes correspondió a 7 de cada 100 trabajadores afiliados, se reportaron 106 casos de enfermedades laborales por cada cien mil trabajadores y fallecieron 6 de cada cien mil. Los siniestrados recibieron prestaciones asistenciales y económicas por montos que superan los 640 mil y los 540 mil millones respectivamente; prestaciones que buscan, en primera instancia, recuperar la capacidad laboral de la persona por medio de tratamientos médicos oportunos, enfocados en sus necesidades; y en segunda instancia, garantizar ingresos económicos al cotizante o beneficiarios en caso de invalidez o muerte <sup>7</sup>.

Los sectores económicos con mayor tasa de accidentalidad son Agricultura, caza y silvicultura, explotación de minas y canteras, construcción e industria manufacturera. A nivel mundial la tasa está entre el 8 y el 12%, es decir que por cada 100 trabajadores se accidentan entre 8 y 12 trabajadores en países desarrollados la tasa de accidentalidad es 3.0<sup>8</sup>. Fondo de Riesgos laborales de la República de Colombia

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.




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

<sup>6</sup> Fasecolda, publicado junio de 2017.

<sup>7</sup> Ibid., junio de 2017.

<sup>8</sup> Tomado de la página Web del Fondo de Riesgos laborales de la República de Colombia.



	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 70 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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).

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.

## 6.2. ERGONOMÍA

Murrell, define la ergonomía 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 solo el medioambiente en el cual el hombre trabaja, sino también sus materiales y herramientas, sus métodos de trabajo y la organización de su trabajo, tanto individualmente o dentro de un grupo de trabajo.

Otro concepto de ergonomía según M. Sanders, la considera como el estudio específico del trabajo humano dentro de ciertas condiciones. Pretende constituirse en una ciencia del trabajo, completamente autónoma, pero ella constituye más una tecnología que una ciencia.




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.

### **Tipos de ergonomía:**

Dentro de la disciplina, los dominios de especialización representan competencias profundas en atributos específicos humanos o características de la interacción humana <sup>9</sup>.

- **Ergonomía Física:** la Ergonomía Física concierne a las características anatómicas, antropométricas, fisiológicas y biomecánicas humanas que se relacionan con la actividad física.

<sup>9</sup> Sociedad Colombiana de Ergonomía.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 71 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>




Los tópicos relevantes incluyen posturas de trabajo, manipulación de materiales, movimientos repetitivos, desórdenes musculo esqueléticos relacionados con el trabajo, distribución del lugar del trabajo, seguridad y salud.

- Ergonomía Cognitiva: es lo concerniente con procesos mentales, tales como percepción, memoria, razonamiento, y respuestas motoras, como ellos afectan la interacción entre humanos y otros elementos de un sistema. Los tópicos relevantes incluyen carga mental, toma de decisiones, desarrollo de habilidades, interacción hombre-computadora, responsabilidad humana, estrés laboral y entrenamiento y como ellos pueden relacionarse para el diseño del sistema humano.
- Ergonomía Organizacional: la Ergonomía organizacional es concerniente a la optimización de sistemas sociotécnicos, incluyendo su estructura organizacional, políticas y procesos. Los tópicos relevantes incluyen comunicación, gestión de recursos organizacionales, diseño del trabajo, diseño de tiempos laborales, equipo de trabajo, diseño participativo, ergonomía participativa, trabajo cooperativo, paradigmas de nuevos trabajos, cultura organizacional, organización virtual, teletrabajo y gerenciamiento de la calidad.

### **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

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 72 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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 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.




### 6.3. 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).

#### 6.3.1 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.




	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 73 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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.

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.
- *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.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 74 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

- 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.

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).

### **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).

### **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:

**Tabla 1. 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

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 75 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

POSICION SEDENTE	POSICION 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.




## 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, 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.




	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 76 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

Un criterio importante para la *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 optima de acceso*: parte del espacio de trabajo limitado por los arcos que describen los antebrazos al moverlos manteniendo apoyada la articulación del codo.
- *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 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.

El factor humano también tiene que ver con el diseño del lugar de trabajo; normalmente existe una interactuación entre trabajadores que puede afectar el desempeño laboral. Se debe llevar el análisis a los siguientes campos:



	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 77 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

- 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).

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.

#### 6.4. BIOMECÁNICA

La Biomecánica ocupacional estudia las cargas fisiológicas y el estrés físico colocados sobre el cuerpo humano como resultado de una tarea o trabajo, lo cual es motivo de la actividad desarrollada por el sistema osteomuscular <sup>10</sup>.

La biomecánica trata acerca de la capacidad del hombre para realizar una tarea, teniendo en cuenta su capacidad física y los requerimientos de desempeño en el trabajo, asimilándose así a los conceptos

<sup>10</sup> Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo, 2010.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 78 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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).

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

#### **6.4.1 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).

#### **6.4.2 Esfuerzo**

Cuando la carga de trabajo sobrepasa la capacidad del trabajador se pueden producir sobrecargas y fatiga muscular.

#### **6.4.3 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

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 79 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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.

#### 6.4.4 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.

### 6.5. METODOLOGÍA PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

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.

**Tabla 2. Técnicas para el análisis del trabajo**

TÉCNICA	NOMBRE	DESCRIPCIÓN
TÉCNICAS PARA DE RECOLECCIÓN INFORMACIÓN	Observación	Obtención de datos directamente de la actividad o del comportamiento estudiado.
	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.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 80 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>




TÉCNICA	NOMBRE	DESCRIPCIÓN
	Método OWAS	El método <b>Owas</b> permite la valoración de la carga física derivada de las posturas adoptadas durante el trabajo. Se caracteriza por su capacidad de valorar de forma global todas las posturas adoptadas durante el desempeño de la tarea.

Fuente: ESTRADA, Muñoz Jairo. Ergonomía. 48-51.

### 6.5.1 Método OWAS

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 el método OWAS el cual tiene las siguientes características:

- Es un método observacional, es decir, parte de la observación de las diferentes posturas adoptadas por el trabajador durante el desarrollo de la tarea a intervalos regulares. Las posturas observadas son clasificadas en **252 posibles combinaciones** según la posición de la **espalda**, los **brazos**, y las **piernas** del trabajador, además de la magnitud de la **carga** que manipula mientras adopta la postura.
- Cada postura observada es clasificada asignándole un **código de postura**. A partir del código de cada postura se obtiene una valoración del riesgo o incomodidad que supone su adopción asignándole una **Categoría de riesgo** (Owas distingue cuatro Niveles o Categorías de riesgo para cada postura).
- Así pues, realizada la codificación de las posturas, el método determina la Categoría de riesgo de cada una de ellas individualmente. Posteriormente se evalúa el riesgo o incomodidad para cada parte del cuerpo (espalda, brazos y piernas) de forma global, es decir, considerando todas las posturas adoptadas. Para ello se asigna una Categoría de riesgo a cada parte del cuerpo en función de la frecuencia relativa de las diversas posiciones que adoptan en las diferentes posturas observadas.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 81 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

- Finalmente, el análisis de las Categorías de riesgo calculadas para cada postura observada, así como para las distintas partes del cuerpo de forma global, permitirá identificar las posturas y posiciones más críticas, así como las acciones correctivas necesarias para mejorar el puesto<sup>11</sup>.




### 6.5.2 Esquema Método OWAS

En la siguiente tabla se especifica puntualmente cada ítem a evaluar en las tareas ejecutadas dentro del cargo de Capitán en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC.













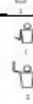


**Tabla 3. Metodología de aplicación**

1	<p><b>Determinar si la tarea debe ser dividida en varias fases (evaluación simple o multifase).</b> Si las actividades desarrolladas por el trabajador son muy diferentes en diversos momentos de su trabajo se llevará a cabo una evaluación multifase</p>
2	<p><b>Establecer el tiempo total de observación de la tarea dependiendo del número y frecuencia de las posturas adoptadas</b> Habitualmente oscilará entre 20 y 40 minutos.</p>
3	<p><b>Determinar la frecuencia de observación o muestreo</b> Indicar cada cuánto tiempo se registrará la postura del trabajador. Habitualmente oscilará entre 30 y 60 segundos.</p>
4	<p><b>Observación y registro de posturas</b> Observación de la tarea durante el periodo de observación definido y registro las posturas a la frecuencia de muestreo establecida. Pueden tomarse fotografías o vídeos desde los puntos de vista adecuados para realizar las observaciones. Para cada postura se anotará la posición de la espalda, los brazos y las piernas, así como la carga manipulada y la fase a la que pertenece si la evaluación es multifase.</p>
5	<p><b>Codificación de las posturas observadas</b> A cada postura observada se le asignará un Código de postura que dependerá de la posición de cada miembro y la carga. Se emplearán para ello las tablas correspondientes a cada miembro.</p>
6	<p><b>Cálculo de la Categoría de riesgo de cada postura</b> A partir de su Categoría de riesgo se identificarán aquellas posturas críticas o de mayor nivel de riesgo para el trabajador.</p>
7	<p><b>Cálculo del porcentaje de repeticiones o frecuencia relativa de cada posición de cada miembro</b> Se calculará el porcentaje de cada posición de cada miembro (espalda, brazos y piernas) respecto al total de posturas adoptadas.</p>
8	<p><b>Cálculo de la Categoría de riesgo para cada miembro en función de la frecuencia relativa</b> Se conocerá así qué miembros soportan un mayor riesgo y la necesidad de rediseño de la tarea.</p>
9	<p>Determinar, en función de los resultados obtenidos, las acciones correctivas y de rediseño necesarias.</p>
10	<p>En caso de haber introducido cambios, evaluar de nuevo la tarea con el método Owass para comprobar la efectividad de la mejora.</p>

<sup>11</sup> Tomado de página Web: Ergonautas

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 82 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	
		<p>Fecha: 2024</p>

**Tabla 4. Esquema de implementación Método OWAS**

POSTURAS																						
CARGA FUERZA		MENOS DE 10 KGS	ENTRE 11 Y 20 KGS	MÁS DE 20 KGS	MENOS DE 10 KGS	ENTRE 11 Y 20 KGS	MÁS DE 20 KGS	MENOS DE 10 KGS	ENTRE 11 Y 20 KGS	MÁS DE 20 KGS	MENOS DE 10 KGS	ENTRE 11 Y 20 KGS	MÁS DE 20 KGS	MENOS DE 10 KGS	ENTRE 11 Y 20 KGS	MÁS DE 20 KGS	MENOS DE 10 KGS	ENTRE 11 Y 20 KGS	MÁS DE 20 KGS	MENOS DE 10 KGS	ENTRE 11 Y 20 KGS	MÁS DE 20 KGS
ESPALETA	ESPALETA																					
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2
		2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
		2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4
		3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1
		2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1
		2	2	3	1	1	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1
		2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
		3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
		4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4

FUENTE: ESPECIALISTA YAJAIRA CÁRDENAS A. 2011.  
ELABORACIÓN PROPIA PARA UN MEJOR ENTENDIMIENTO.

### 6.5.3 Aplicación y análisis del Método OWAS para el cargo Capitán de Prisiones

En la entrevista a realizada a los Capitanes del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC, se evidencia que la principal tarea es “Dirigir o Coordinar” las diferentes tareas en el orden de seguridad y disciplina de los establecimientos penitenciarios y carcelarios.

**Tabla 5. Categoría de acción por subactividad**

CONSOLIDADO DE INFORMACION DE OWAS			
1. POSTURA-METODO OWAS			
CATEGORIA DE ACCION POR SUBACTIVIDAD			
SUBACTIVIDAD	%TIEMPO	CODIFICACION	

	 	
	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones  CCV - Versión 4.0  2024	Página: 83 de 161
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2024

		ESPALDA	MMSS	MMII	PESO	CATEGORIA DE ACCION
Dirigir o coordinar	100%	1	1	2	1	1
	100%					




Tabla 6. Calificación método Owas

Espalda	Brazos	Piernas																				
		1			2			3			4			5			6			7		
		Carga			Carga			Carga			Carga			Carga			Carga			Carga		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2
2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4
	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1
	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1
	3	2	2	3	1	1	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1
4	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
	2	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4

Tabla 7. Calificación categoría del riesgo




Categoría de Riesgo	Efectos sobre el sistema músculo-esquelético	Acción correctiva	
1	Postura normal sin efectos dañinos en el sistema músculo-esquelético.	No requiere acción	X
2	Postura con posibilidad de causar daño al sistema músculo-esquelético.	Se requieren acciones correctivas en un futuro cercano.	
3	Postura con efectos dañinos sobre el sistema músculo-esquelético.	Se requieren acciones correctivas lo antes posible.	
4	La carga causada por esta postura tiene efectos sumamente dañinos sobre el sistema músculo-esquelético.	Se requiere tomar acciones correctivas inmediatamente.	



	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 84 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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 “1”, es decir una postura normal sin efectos dañinos en el sistema musculoesquelético donde no se requieren acciones correctivas.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
Código: GR-IT-01	<b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b>  <b>CCV - Versión 4.0</b>  <b>2024</b>	Página: 85 de 161
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2024

## 7. CARGO: CAPITAN DE PRISIONES

### 7.1. IDENTIFICACIÓN




Categoría	Oficial
Denominación del Empleo:	Capitán de Prisiones
Código:	4078
Grado:	18
Dependencia:	Donde se ubique el cargo
Cargo del jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa
Naturaleza del empleo:	Carrera Administrativa

### 7.2. PROPÓSITO PRINCIPAL

Estructurar y orientar los servicios de orden, seguridad y disciplina en los establecimientos de reclusión y garantizar el normal desarrollo de sus actividades, en el marco de la normatividad vigente, las políticas institucionales y los derechos humanos.

### 7.3. FUNCIONES DEL CARGO – CAPITAN DE PRISIONES




1. Estructurar y orientar los servicios de orden, seguridad y disciplina de los ERON, de conformidad con la normatividad vigente, las políticas institucionales y los derechos humanos.
2. Implementar los planes y programas en materia de seguridad, atención y tratamiento acorde a la normatividad vigente y lineamientos institucionales.
3. Implementar los planes, programas, proyectos y procedimientos de administración, organización y seguridad penitenciaria y carcelaria, conforme a la normatividad aplicable.
4. Proyectar y proponer los planes de defensa, estudios de seguridad, programas de orden logístico y táctico que garanticen la prestación del servicio de custodia y vigilancia en los establecimientos de reclusión, Direcciones regionales o Escuela de Formación.
5. Realizar los estudios y requerimientos de necesidades y condiciones de instalaciones, equipos, bienes, material de intendencia, personal y demás elementos necesarios para el cumplimiento de la misión institucional.
6. Planear y orientar los operativos, requisas, esquemas de seguridad, monitoreo, traslado de PPL, de manera permanente garantizando la correcta ejecución de los procedimientos vigentes.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 86 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

7. Asignar y controlar 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, linealitos institucionales y la normatividad aplicable.
8. Socializar y orientar al personal del cuerpo de custodia y vigilancia en la ejecución de los planes, programas, proyectos y procedimientos del proceso de seguridad, solución de conflictos y demás requeridos para el correcto funcionamiento, de conformidad con los lineamientos institucionales y la normatividad aplicable.
9. Organizar las actividades que demanden los servicios de seguridad, garantizando las metas de seguridad penitenciaria acorde a los reglamentos y procedimientos.
10. Elaborar y orientar los operativos y esquemas de seguridad, requisas, ingreso y salida del establecimiento de reclusión, monitoreo electrónico, conducción y traslados de las personas privadas de la libertad a cargo del Instituto, garantizando la correcta ejecución de los procesos y procedimientos vigentes.
11. 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 ordenes de las autoridades judiciales y entes de control.
12. 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.
13. Asistir a las reuniones de los consejos, juntas, comités y demás cuerpos, según las instrucciones impartidas por el jefe inmediato.
14. Promover la estructuración, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes, programas, proyectos y políticas propias de su dependencia.
15. 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 permanente.
16. Las demás funciones que le sean asignadas por ley o reglamento y que correspondan a la naturaleza de la Dependencia.

#### **7.4. CONOCIMIENTOS ESENCIALES**

1. De la Institución, su estructura y funcionamiento.
2. Constitución Política de Colombia; título V, título X.
3. Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo título I, capítulo II, III, IV y V.
4. Normativa nacional e internacional en materia de Derechos Humanos.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 87 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

5. Políticas, planes y programas de seguridad penitenciaria
6. Código Penitenciario y Carcelario y todo aquel que lo modifique o complementa.
7. Política Penal y Criminal.
8. Tratamiento penitenciario al personal a cargo del INPEC
9. Política Institucional de Atención al usuario
10. Manejo y uso de armas de fuego, equipo antidisturbios, de comunicación, medios electrónicos de uso institucional, elementos de defensa, restricción y de protección.
11. Normatividad vigente relacionada con el área de desempeño y la dependencia asignada.
12. Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
13. Norma Técnica del Sistema Gestión de Calidad en la Administración Pública.
14. Manejo de situaciones de crisis.
15. Código de conducta para los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.
16. Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos.
17. Manual de uniformes, protocolo penitenciario y lenguaje técnico profesional.
18. Metodología para la elaboración de trabajos escritos
19. Planeación estratégica
20. Mando y dirección aplicado al Sistema Penitenciario y Carcelario.
21. Sisipec Web y demás herramientas propias del sistema penitenciario y carcelario.

## 8. COMPONENTE BIOMECANICO

A nivel de carga física la mayor exigencia que se evidencia para el cargo de Capitán de Prisiones es postural (adopción prologada de postura sedente o bípeda). Exige realizar ocasionalmente visitas de inspección en el establecimiento y a los diferentes puestos de trabajo donde se requiere habilidades motoras gruesas como trepar y escalar.

### Descripción y peso (kg) elementos utilizados para el cargo de Capitán de Prisiones

ELEMENTO	PESO KG.
Chaleco antibalas (Ocasionalmente).	2 a 3.5 Kg. (Depende la talla)
Radio	0.5 Kg.
Revólver con munición	1 Kg.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 88 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

Medidas de elementos utilizados para el cargo de Capitán de Prisiones

ELEMENTO	MEDIDA (cm)
Chaleco antibalas	Promedio 52.5 cm alto y 46.5 cm de ancho
Revólver	23 cm de largo

Condiciones organizacionales de la Jornada laboral (Capitán de Prisiones)

ASPECTO	DESCRIPCION
Jornada Laboral	De 8 a 12 horas diarias. Usualmente laboran 15 días seguidos y descansan 3 días seguidos.
Descansos durante jornada	Hora de almuerzo

### 8.1. CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN SEGÚN EL MODELO INTEGRAL DE EVALUACIÓN OCUPACIONAL


El cargo de Capitán de Prisiones se caracteriza por ser un trabajo altamente calificado, que exige conocimientos operativos, técnicos, administrativos, financieros, tratamiento penitenciario, política penitenciaria y carcelaria, defensa, seguridad, conocimiento de normatividad y políticas públicas sobre administración de personal, de desarrollo organizacional, normatividad nacional e internacional en derechos humanos, normatividad y jurisprudencia relacionada con el Sistema Nacional Penitenciario y Carcelario.

El tipo de trabajo es variado, manual y lo realiza en conjunto con su equipo de trabajo. El nivel de esfuerzo varía de acuerdo con las tareas que debe desarrollar. (Administrativas).

El nivel de responsabilidad es alto ya que tiene personal a cargo, responsabilidad el orden, la seguridad, la disciplina y la normal ejecución de los programas de reinserción, la custodia, vigilancia y protección de los derechos fundamentales de los internos, los funcionarios y los visitantes para asegurar el normal desarrollo de las actividades en los centros de reclusión a nivel nacional.

### 8.2. REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN PARA EL CARGO CAPITÁN DE PRISIONES

En el desarrollo de esta actividad es necesario contar con los siguientes requerimientos:

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 89 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

- **En el componente sensoriomotor:** requiere de discriminación auditiva, visual, táctil, de color y forma, para cumplir con las tareas asignadas.
- **Componente neuromusculoesquelético:** para la ejecución de las diferentes tareas se deben adoptar y mantener posturas (bípeda, sedente), además de realizar desplazamientos corporales como caminar, subir, bajar, empujar y halar, fuerza y movimiento, resistencia, control y alineamiento postural.
- **A nivel motricidad fina:** es necesaria la realización de enganches, agarre a mano llena y agarre cilíndrico, pinza fina y trípode, precisión motriz, destreza manual y digital, coordinación bimanual y coordinación visomotriz.


**INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO – INPEC**

**PERFIL PROFESIOGRAFICO PARA EL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA**

**CARGO: CAPITÁN DE PRESIONES VERSION 4.0**

**AÑO: 2024**




FECHA DE APLICACIÓN	DD	MM	AA
ASPIRANTE	NOMBRES:		
	APELLIDOS:		
COMPONENTE BIOMECANICO			
COMPONENTE MOTOR			
REQUERIMIENTO	FUENTE DE INFORMACION	CUMPLIMIENTO DEL REQUERIMIENTO	
		SI	NO
MOTRICIDAD FINA	Valoración Fisioterapéutica		
Enganche	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre a mano llena	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre Cilíndrico	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Fina	Valoración Fisioterapéutica		

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 90 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

Pinza Trípode	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Latero lateral	Valoración Fisioterapéutica		
Precisión Motriz	Valoración Fisioterapéutica		
Agilidad motriz	Valoración Fisioterapéutica		
Destreza manual y de brazos	Valoración Fisioterapéutica		
Uso de ambas manos	Valoración Fisioterapéutica		
Discriminación derecha - izquierda	Valoración Fisioterapéutica		

REQUERIMIENTO	FUENTE DE INFORMACION	CUMPLIMIENTO DEL REQUERIMIENTO	
		SI	NO
<b>MOTRICIDAD GRUESA</b>	Valoración Fisioterapéutica		
Fuerza en los brazos ( <b>Grado 4</b> )	Valoración Fisioterapéutica		
Control postural	Valoración Fisioterapéutica		
Alineamiento Postural	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Bípeda	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Sedente	Valoración Fisioterapéutica		
Flexión de tronco	Valoración Fisioterapéutica		
Rotación de tronco	Valoración Fisioterapéutica		
Caminar	Valoración Fisioterapéutica		
Subir-Bajar	Valoración Fisioterapéutica		
Alcanzar	Valoración Fisioterapéutica		
Empujar	Valoración Fisioterapéutica		
Halar	Valoración Fisioterapéutica		
Velocidad de reacción	Valoración Fisioterapéutica		
Fuerza de piernas ( <b>Grado 4</b> )	Valoración Fisioterapéutica		
Resistencia	Valoración Fisioterapéutica		



	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 91 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

## 9. CAPITULO III




### 9.1. COMPONENTE PSICOLOGICO

### 9.2. INTRODUCCIÓN

Este documento se desarrolla con la finalidad de presentar las actualizaciones del profesiograma correspondiente al cargo de Capitán de prisiones del cuerpo de custodia y vigilancia. Dentro de este se busca adaptar el perfil a las exigencias y los requerimientos surgidos en la aplicación del mismo por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de las entidades encargadas de su ejecución.

Así mismo ajustar las condiciones de exigencia del proceso de resocialización y rehabilitación de las personas privadas de su libertad. Con este objetivo se abordan en primer lugar una aproximación a aspectos útiles para comprender, la reorientación de las funciones del guardia penitenciario acorde con las exigencias sociales y de desarrollo socioeconómico dentro de las cuales se encuentra involucrado el país.

Por último, este documento busca orientar en forma significativa las acciones y procesos de incorporación de acuerdo con el modelo de selección por competencias.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 92 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

### 9.3. JUSTIFICACIÓN

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 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 extra laboral 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.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 93 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

## 9.4. MARCO CONCEPTUAL

### 9.4.1 Componente Psicológico




Partiendo de modelos tradicionalistas, 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 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.

La importancia de la salud laboral ha estado presente desde tiempos antiguos, al ser el trabajo una actividad propia de los seres humanos. De acuerdo con la definición global adoptada por el Comité

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 94 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS, 1984), describió a los factores psicosociales laborales, como aquellas interacciones que se encuentran inmersas entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones propias de la organización, por una parte; y por la otra, la capacidad del empleado, lo que requiere, su cultura, así como su condición personal fuera del trabajo (ámbito extralaboral); todo lo que a través de apreciaciones y experiencias afectan la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.




Por tanto, de acuerdo a como el trabajador perciba e interactúe con su entorno, dependerá la influencia que estos factores ejerzan sobre su salud y rendimiento. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT, 1997) definió a los factores psicosociales como las condiciones que se encuentran en el entorno laboral y que están asociadas de manera directa con la organización, el contenido y la manera como se llevara a cabo la tarea, y que cuentan con la capacidad para afectar tanto el bienestar como la salud del trabajador desde lo (físico, psíquico o social), así como el desarrollo del trabajo mismo. Es por ello, que el equilibrio entre el manejo de los recursos frente a las demandas laborales, garantiza, el bienestar y el sano desempeño del trabajador.

En general, el concepto de salud laboral ha ido desarrollándose, a lo largo de los años, en la medida en que las condiciones y medio ambiente de trabajo han intentado definirse progresivamente a favor de la salud de los trabajadores.

Por lo tanto desde la perspectiva de las organizaciones el objetivo primordial es implementar políticas de calidad que establezcan una relación entre la buena salud de sus trabajadores y el mejoramiento en las condiciones de la calidad de esta, siendo una característica de las empresas modernas en las cuales se debe apoyar el desarrollo de buenas prácticas de salud laboral, incluyendo las mejoras en las condiciones laborales, el estado satisfacción y motivación del trabajador, visto como un derecho y una inversión de la empresa en la implementación de mejores condiciones de trabajo generando efectos positivos en la productividad de la organización (Ruiz, Garcia, Delclos, & Benavides, 2006).

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.

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.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 95 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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.

#### 9.4.2 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 Mc Clelland, 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. Por lo cual podemos decir que:

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. En otras palabras, la competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados.

Es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo. Las competencias abarcan los conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo. Así, una persona es competente cuando: Sabe movilizar recursos personales

	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div data-bbox="670 100 850 170">  </div> <div data-bbox="1252 121 1360 153">  </div> </div> <p style="text-align: center;"><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 96 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p style="text-align: center;"><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

(conocimientos, habilidades, actitudes) y del entorno (tecnología, organización, otros) para responder a situaciones complejas. Realiza actividades según criterios de éxito explícitos y logrando los resultados esperados.

### ASPECTOS IMPORTANTES DE LAS COMPETENCIAS LABORALES



Fuente: Gestión por Competencia Laboral. INTECAP. 2003. p 39




#### Competencia

La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada. Esta se adquiere a lo largo de la vida productiva del individuo, por lo que juega un papel importante la experiencia y la capacitación.

En el diseño del presente trabajo se ha utilizado como punto de referencia 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 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.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 97 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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:

#### Habilidad

Es la capacidad que tiene una persona para desempeñar una tarea física o mental. Las competencias mentales o cognitivas incluyen pensamiento analítico (procesamiento de información y datos, determinación de causa y efecto, organización de datos y planos) pensamiento conceptual (reconocimiento de características en datos complejos). (Alles, 2000, p.60-61)

#### Conocimiento.

Es el saber de una persona sobre un tema o una tarea específica.

#### Autoimagen.

Es el concepto que de sí mismos tienen las personas. La seguridad y la confianza hacen parte de este concepto.

#### 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.

#### Motivación.

Son pensamientos y preferencias que conducen y orientan hacia una conducta específica y que le alejan de otras.




### **9.4.3 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:

Competencias básicas: Estas determinadas a nivel nacional para todas las entidades del estado y para los empleados de las mismas. Decreto 2539 de 2005.



	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 98 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

**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.

**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.

**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.

#### **9.4.4 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 predicción del comportamiento de un individuo dentro del espacio de trabajo encuadrado en las funciones de Capitán de prisiones.




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 actualización 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.

#### **9.4.5 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

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 99 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

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 por la toma de medicamentos, recomendaciones y restricciones 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 sobrecarga 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 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 la 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 parafílico, 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.

#### **9.4.6 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.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 100 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>




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 un 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 de entrevistas diagnósticas 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 diagnóstica aceptados y manejados en Colombia.

#### **9.4.7 Características de la ocupación**

- Se caracteriza por ser un trabajo calificado, que exige conocimientos operativos técnicos, administrativos, de manejo de personal, tratamiento penitenciario, grupos especiales, armamento, defensa, seguridad, etc.
- El tipo de trabajo es variado, manual y lo realiza en conjunto con su equipo de trabajo.
- El nivel de esfuerzo varía de acuerdo con las tareas que debe desarrollar. (Operativas, y administrativas).
- El nivel de responsabilidad es alto ya que tiene personal a cargo, internos, procedimientos especiales, responsabilidad financiera y las demás funciones asignadas.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 101 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

## 9.5. COMPONENTE PSICOLÓGICO CAPITÁN DE PRISIONES

Para este cargo se buscan personas que ya cuenten con formación profesional o que hayan realizado procesos de formación en técnicas penitenciarias, derecho y administración, así mismo que cuenten con experiencia en el cargo de Teniente de Prisiones, que conozcan las dinámicas de trabajo y las directrices del instituto en cada uno de los procesos de vigilancia y custodia, así mismo que cuenten con habilidades en el mando y en la coordinación y manejo de personal.

Dentro de las inhabilidades psicológicas (ver anexo 1) se recomienda que no presenten rasgos patológicos de ansiedad, depresión, trastorno adaptativo de tipo paranoide, trastornos del estado de ánimo mixtos y trastornos relacionados con el consumo de drogas o alcohol.




### 9.5.1 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 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

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 102 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

## 9.5.2 Procedimiento

A continuación, se describen las fases desarrolladas en el proceso, cuyos resultados consisten en la actualización de los profesiogramas existentes.

### 9.5.2.1. 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.




### 9.5.2.2. 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.

### 9.5.2.3. Fase 3: Análisis y discusión de la información.

En 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.
- Análisis prescriptivo: habilidades, conocimientos o actitudes que debe poseer necesariamente cada funcionario para cumplir con los requisitos del puesto de trabajo.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 103 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

#### **9.5.2.4. 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.

#### **9.5.2.5. 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.

#### **9.5.2.6. 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.

### **9.6. Profesiograma Actualizado Capitán de prisiones**

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 y el Código Internacional de Enfermedades (CIE 10), elaborado por la Organización Mundial de la Salud, 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, la cual indagaba por el cumplimiento de las funciones del Capitán de prisiones 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.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 104 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

### 9.6.1 Rango o campo de aplicación

Tipo entidad: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario-INPEC.

Información: Escrita, verbal

Comunicaciones utilizadas: Escrita, digital, verbal y presencial.

### 9.6.2 Evidencias

De Producto: Ejecución y reporte del cumplimiento de las medidas de seguridad penitenciaria y carcelaria, custodia y vigilancia.

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.

Entrega de los planes de seguridad penitenciaria, defensa, emergencia, contingencia, etc., en condiciones de calidad, oportunidad y pertinencia.

Planes de trabajo y servicios

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, prácticas y ejecución de tareas y actividades simuladas o simulacros.

### 9.6.3 Hallazgos

Teniendo en cuenta los análisis de las fuentes de información como las entrevistas realizadas al cargo de Capitán de Prisiones, a subordinados dragoneantes, distinguidos, inspectores, inspectores Jefe y Teniente de prisiones, y a superiores jerárquicos; 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 Capitán de Prisiones.



	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 105 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

El cargo de Capitán de Prisiones, es en esencia un cargo mixto operativo-administrativo y gerencial en el que se presentan exigencias constantes orientadas hacia el diseño, implementación, seguimiento y control de diferentes procesos relacionados con el cumplimiento de la misión y objetivos del INPEC. Por tanto los requerimientos personales de logro y de habilidades cognitivas presentan un mayor nivel de exigencia con respecto a los cargos inferiores.




A sí mismo el cargo está encaminado a dirigir personal en todo lo que tiene que ver con custodia y vigilancia, con tareas específicas como Comandante de vigilancia donde cumple funciones como; asignar ocupaciones, distribuir al personal en tareas específicas, aplicar y mejorar planes de emergencia y defensa, rotación de servicios, consejos de disciplina, juntas y alimentación, dirigir compañías, operativos, remisiones, contratación y resolución de conflictos.

En establecimientos de 2 y 3 nivel pueden cumplir funciones de dirección o subdirección del Establecimiento Carcelario, por lo cual tienen la capacidad de mejorar tareas, procesos, cargos, ejecutar, mejorar y proponer planes de acción acordes con el plan de acción a nivel macro del INPEC.

De acuerdo a lo anterior las competencias cognitivas determinadas anteriormente en el profesiograma versión 2, realizada en el año 2015 se consideraron las siguientes competencias: **Cognitiva Argumentativa, aprendizaje continuo, Metodología para la calidad, Pensamiento Estratégico, Perseverancia, Dinamismo e iniciativa, Desarrollo estratégico de los recursos humanos, Capacidad de planificación y organización, Conocimiento de la Entidad, Manejo de la presión, Negociación, y construcción de relaciones, liderazgo, Autorregulación Emocional, Adaptabilidad al cambio.** Estas competencias se revisaron exhaustivamente y se determinó que cumplen y son acordes con el cargo, por lo cual no se modifican. Para mayor claridad ver anexo.

Para la presente actualización es importante tener en cuenta las tareas y exigencias en el desempeño eficaz del cargo, por lo cual se considera la adición de la competencia **Cognitiva Propositiva**, debido a que se ajusta a los requerimientos administrativos de coordinación y liderazgo, que indica un avance en las necesidades de creación y reproducción de nuevos elementos de trabajo en forma constante, generando nuevos estándares (patrones de ideas), de organización y de trabajo, que generan y salvaguardan aspectos como innovación y reconsideración de situaciones ya conocidas, por el conocimiento y experiencia adquirida.

La competencia **Metodología de investigación**, es importante adherir porque complementa el desempeño del cargo desde la parte administrativa en la necesidad de formalizar procesos de mejora continua y reconocimiento del impacto o ausencia de este dentro de las dinámicas establecidas

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 106 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

por el instituto y por los superiores, así mismo como herramienta de trabajo que le permite aplicar el conocimiento de nuevas técnicas y herramientas de trabajo en el Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

Dentro de este grupo de competencias es necesario reconocer la importancia de la capacidad de identificar, seleccionar y dirigir recursos en pos de alcanzar los objetivos propuestos dentro de las iniciativas y proyectos establecidos dentro de las dinámicas del INPEC, para esto se considera que la persona que ocupe este cargo debe contar con la competencia **Gerenciamiento de Proyectos**, debido a que se acomoda con los cargos operativo-administrativos que puede asumir en diferentes establecimientos carcelarios, además cubre con los requerimientos conductuales necesarios para desempeñar adecuadamente este tipo de exigencias laborales

Se mantiene las competencias de la primera versión en el año 2010 de: conocimiento de herramientas de gestión, iniciativa, manejo de la presión, dinamismo, capacidad de planificación organizada, conocimiento de la entidad, comunicación, negociación, trabajo **en equipo** y **construcción de relaciones**. (Anexo 2)

#### 9.6.4 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.
- Aprendizaje continuo.
- Competencia cognitiva Argumentativa.
- Competencia cognitiva Propositiva.
- Metodología para la calidad.
- Pensamiento estratégico.
- Metodología de investigación.




	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 107 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

**Competencias de logro y acción:**

- Iniciativa
- Dinamismo
- Manejo de la presión
- Capacidad de Planificación y organización.
- Conocimiento de la entidad.
- Desarrollo estratégico de recursos humanos.
- Gerenciamiento de proyectos

**Competencias de eficacia personal:**

- Trabajo en equipo
- Negociación
- Comunicación
- Liderazgo
- Autorregulación emocional
- Adaptabilidad al cambio
- Construcción de relaciones

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 108 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

### 9.6.5 Recomendaciones

Delimitar los cargos operativos que pueden realizar los trabajadores que asuman reubicación laboral por psiquiatría y que estén acordes con experiencia, conocimiento, habilidades y competencias, teniendo en cuenta las restricciones y recomendaciones laborales.

Definir los cargos Administrativos que pueden realizar los trabajadores que asuman reubicación laboral por psiquiatría y que estén acordes con experiencia, conocimiento, habilidades y competencias, teniendo en cuenta las restricciones y recomendaciones laborales.

Reevaluar las pruebas psicológicas utilizadas con el fin de fortalecer el perfil de los cargos que se promocionen, de acuerdo con la inconformidad evidenciada en el resultado de las entrevistas realizadas para la actualización del presente profesiograma.

Se recomienda utilizar pruebas psicológicas de personalidad con el fin de mejorar los procesos de selección y así mismo detectar posibles trastornos relacionados con el consumo de drogas o alcohol y otras patologías mentales preexistentes.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
Código: GR-IT-01	Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones	Página: 109 de 161
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	CCV - Versión 4.0 2024	Fecha: 2024

## 9.7. Esquema para la Evaluación de Competencias

### 9.7.1 Capitán de prisiones

**Tabla 8. Competencias Generales**


Competencias		Definición	Conductas		
Generales	Orientación al ciudadano	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.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Genera alternativas a las problemáticas y solicitudes del cliente.</li><li>• En todo momento tiene en cuenta la perspectiva del cliente.</li><li>• Logra orientar al cliente cuando este se encuentra en una situación difícil.</li></ul>		
		Nivel a cumplir 5. Se presenta como alguien confiable.			
		Cumple			
		SI		NO	
	Orientación a resultados (logro)	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.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar sus objetivos.</li><li>• Enfrenta los obstáculos que se presentan.</li><li>• Alcanza exitosamente los objetivos organizacionales.</li></ul>		
		Nivel a cumplir 5. Es persistente en sus esfuerzos para alcanzar metas.			
		Cumple			
		SI		NO	
	Transparencia	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.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Orienta y realiza su trabajo en base a sus valores.</li><li>• Integra o genera equipos de trabajo guiados por valores.</li><li>• Acepta los riesgos y costos de su honestidad.</li><li>• Es un referente en materia de integridad para los demás.</li></ul>		
Nivel a cumplir 5. Establece misión y visión de acuerdo a valores morales					
Cumple					
	SI		NO		

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 110 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	
<p>Fecha: 2024</p>		

	<b>Compromiso con la Entidad</b>	<p>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.</p> <p><b>Nivel a cumplir 5. Prioriza las metas organizacionales</b></p> <p><b>Cumple</b></p> <table> <tr> <td>SI</td> <td></td> <td>NO</td> <td></td> </tr> </table>	SI		NO		<ul style="list-style-type: none"> <li>Define y toma como propios los objetivos de la institución haciéndose referente frente a los compañeros y supervisados.</li> <li>Apoya e instrumenta las decisiones institucionales.</li> <li>Es reconocido por cumplir y hacer cumplir los compromisos personales e institucionales.</li> </ul>
SI		NO					


Tabla 9. Competencias Cognitivas

COMPETENCIAS COGNITIVAS					
Competencias		Definición			Conductas
Cognitivas	Conocimiento de herramientas de gestión	La posibilidad de realizar su trabajo de acuerdo con los procedimientos indicados dentro de los lineamientos.			<ul style="list-style-type: none"><li>• Propone y pone en práctica estrategias laborales.</li><li>• Puede determinar políticas de trabajo a los demás.</li><li>• Reconoce las limitaciones y genera alternativas operacionales.</li></ul>
		Nivel a cumplir 4. Reconocida autoridad en temáticas penitenciarias			
		Cumple			
		SI		NO	
	Competencia Cognitiva Propositiva	Esta competencia implica el análisis de información en forma dinámica, nos so lo entendiendo los mecanismos de trabajo implicados en una actividad sino generando y creando nuevas ideas a partir de su conocimiento, experiencia y proyección.			<ul style="list-style-type: none"><li>• Lidera acciones encaminadas a generar cambios en cuanto a las dinámicas y orientaciones laborales.</li><li>• Se encuentra actualizado permanentemente en los diferentes tipos de innovaciones técnicas, y plantea las posibilidades reales de incorporarlas al trabajo.</li></ul>
		Nivel a cumplir 5. Propone			


	 	
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL		
Código: GR-IT-01	Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones	Página: 111 de 161
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	CCV - Versión 4.0 2024	Fecha: 2024

		constantemente	<ul style="list-style-type: none"><li>• Está en capacidad de detectar fallos estructurales y en las políticas de trabajo, proponiendo alternativas de corrección o modificación de las mismas.</li><li>• Cuenta con la capacidad de generar conductas en los demás a partir de la presentación de ideas y proyectos en forma continua.</li></ul>		
		Cumple			
		SI		NO	
	Competencia Cognitiva Argumentativa	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.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Está en capacidad de realizar análisis retrospectivos y sintetizar las dinámicas implicadas en los resultados.</li><li>• Puede lograr explicar conceptualmente su accionar y exponerlo en forma clara.</li><li>• Constantemente se propone procesos de evaluación basada en argumentos y conceptos.</li><li>• Logra proyectar las implicaciones y resultados a partir de procesos de análisis de la información.</li></ul>		
		Nivel a cumplir 4. Presenta criterios sólidos de análisis de la información			
		Cumple			
		SI		NO	




	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 112 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

	<b>Aprendizaje Continuo</b>	<p>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.</p> <p><b>Nivel a cumplir 5. Busca optimizar los resultados de su gestión</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se actualiza continuamente en las últimas metodologías o tecnologías para su trabajo.</li> <li>• Se orienta a la investigación de nuevas y mejores herramientas para optimizar la gestión.</li> <li>• Amplia el marco de formación integrando información novedosa, incluso si no presenta relación directa aparente con las funciones de su trabajo.</li> <li>• Actúa como consultor interno, ofreciendo los propios conocimientos a los demás.</li> <li>• Se preocupa por la administración del conocimiento y del capital humano del INPEC.</li> </ul>			
		<b>Cumple</b>				
		SI <div></div> NO <div></div>				
	<b>Metodología para la Calidad</b>	<p>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.</p> <p><b>Nivel a cumplir 5. Propone mejoras en los procesos de calidad y eficiencia.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se anticipa y se preocupa por desarrollar nuevos procedimientos o mejorar los existentes, en busca de mayores estándares de excelencia.</li> <li>• Genera, lidera e implementa las modificaciones que le aseguran el mejoramiento de la calidad y la eficiencia.</li> <li>• Es reconocido por sus resultados.</li> <li>• Verifica sistemáticamente las expectativas y requerimientos en la obtención de mayores estándares de calidad.</li> </ul>			
		<b>Cumple</b>				
		SI <div></div> NO <div></div>				


	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 113 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

	<b>Pensamiento Estratégico</b>	<p>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.</p> <p><b>Nivel a cumplir 5. Anticipa las dinámicas de trabajo.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delega las responsabilidades estableciendo mecanismos de control y retroalimentación.</li> <li>• Logra aprovechar efectivamente la diversidad al interior del equipo de trabajo.</li> <li>• Evalúa escenarios alternativos y estrategias de acción.</li> <li>• Analiza y evalúa la información generada desde diversas fuentes.</li> <li>• Se anticipa a las situaciones estableciendo acciones preventivas.</li> </ul>
	<b>Metodología de investigación</b>	<p>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.</p> <p><b>Nivel a cumplir 4. Produce resultados fiables.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inicia nuevos proyectos de mejoramiento, con base en los requerimientos organizacionales, las demandas externas y el conocimiento de un tema.</li> <li>• 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.</li> <li>• Plantea las posibles soluciones del problema como respuesta a preguntas de investigación.</li> <li>• 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.</li> <li>• Analiza los datos obtenidos y construye síntesis de los mismos de acuerdo con los objetivos de la investigación.</li> </ul>
		<p><b>Cumple</b></p> <p>SI</p>	

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 114 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

**Tabla 10. Competencias de logro y acción**

COMPETENCIAS DE LOGRO Y ACCION					
Competencias		Definición			Conductas
Logro y acción	Iniciativa	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.			<ul style="list-style-type: none"><li>• Presenta propuestas de acción a su área de trabajo.</li><li>• Responde con efectividad y oportunidad ante las dificultades o problemas.</li><li>• Puede construir alternativas de solución en medios de situaciones de crisis.</li><li>• Puede orientar a los colaboradores y compañeros en la solución de situaciones críticas.</li></ul>
		Nivel a cumplir 5. Es decidido ante las crisis			
		Cumple			
		SI		NO	
	Dinamismo	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.			<ul style="list-style-type: none"><li>• Transmite a la demás energía y la vitalidad.</li><li>• Atiende con celeridad y eficiencia las nuevas exigencias.</li><li>• Busca atender en forma rápida las nuevas tareas.</li><li>• Se involucra en actividades que van más allá de lo determinado para su cargo.</li></ul>
		Nivel a cumplir 5. Es elemento motivador			
Cumple					
	SI		NO		
Manejo de la presión	Es la capacidad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.			<ul style="list-style-type: none"><li>• Mantiene una actitud positiva.</li><li>• Logra responder con agilidad y calidad.</li><li>• Determina las posibilidades y limitaciones con el objetivo de establecer acciones concretas y adecuadas.</li><li>• No proyecta su estado emocional hacia los demás.</li><li>• Puede generar ambientes de confianza y tranquilidad.</li></ul>	
	Nivel a cumplir 5. Se desempeña con alto profesionalismo				
	Cumple				




	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 115 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

		SI		NO		
	<b>Planificación y organización</b>	<p>Es la capacidad de determinar eficientemente las metas y prioridades de su tarea o proyecto, determinando plazos, tareas y recursos.</p> <p><b>Nivel a cumplir 5. Dirige varios proyectos simultáneamente sin perder el control</b></p> <p><b>Cumple</b></p>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se anticipa a situaciones problemáticas determinando acciones correctivas y preventivas</li> <li>• Tiene claridad en cuanto a las metas de su área de trabajo.</li> <li>• Crea y actualiza constantemente los procedimientos entre sus colaboradores inmediatos.</li> <li>• Utiliza en forma racional los diferentes recursos puestos a su disposición.</li> <li>• Fija objetivos a largo plazo en forma coherente con la misión y la visión de la institución.</li> </ul>
		SI		NO		
	<b>Desarrollo estratégico de Recursos Humanos</b>	<p>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.</p> <p><b>Nivel a cumplir 5. Se muestra como formador de profesionales</b></p> <p><b>Cumple</b></p>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idea, propone y lidera acciones de capacitación y desarrollo, preocupándose por conseguir los recursos requeridos para ello.</li> <li>• Prepara planes de desarrollo con sus colaboradores, a partir de experiencia previas y del conocimiento teórico.</li> <li>• 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.</li> </ul>
		SI		NO		
	<b>Conocimiento de la Entidad</b>	<p>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.</p> <p><b>Nivel a cumplir 5. Nivel Optimo</b></p>				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenta un amplio conocimiento del entorno administrativo legal y penitenciario.</li> <li>• Tiene conocimiento de las diferentes dinámicas de la entidad tanto locales, seccionales, regionales y nacionales.</li> <li>• Realiza acciones que incrementan</li> </ul>

	 	
<b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b>		
<b>Código: GR-IT-01</b>	<b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b>	<b>Página: 116 de 161</b>
<b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b>	<b>CCV - Versión 4.0</b>	<b>Fecha: 2024</b>
<b>2024</b>		


		<b>Cumple</b>	los resultados positivos. <ul style="list-style-type: none"><li>• Propone y aplica acciones tendientes a la mejora constante de la entidad.</li><li>• Presenta altos niveles de compromiso e identificación con la entidad.</li></ul>		
		SI		NO	

	<b>Gerenciamiento de Proyectos</b>	Es la capacidad de identificar, seleccionar y dirigir recursos, para alcanzar objetivos. Centrando los esfuerzos en las prioridades y desempeño de la entidad.  <b>Nivel a cumplir 4. Nivel Optimo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diseña y coordina proyectos, haciendo uso de herramientas existentes e innovadoras, optimizando los recursos a su alcance.</li><li>• Por diversas vías y a través de la utilización de eficientes herramientas de comunicación, comunica y mantiene una visión clara del propósito planteado.</li><li>• Analiza sistemáticamente el desempeño del equipo de trabajo realizando retroalimentación oportuna.</li><li>• Motiva y moviliza al equipo de trabajo.</li><li>• Es flexible y se ajusta a los requerimientos de las dificultades y exigencias de los proyectos y su adaptación.</li><li>• Expone en forma acertada los logros y resultados del proyecto.</li><li>• Reconoce la importancia de las dinámicas del equipo de trabajo e implementa estrategias para su manejo.</li></ul>		
		<b>Cumple</b>			
		SI		NO	

		
<b>Código: GR-IT-01</b>	<b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b>	<b>Página: 117 de 161</b>
<b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b>	<b>CCV - Versión 4.0</b>  <b>2024</b>	<b>Fecha: 2024</b>

**Tabla 11. Competencias de eficacia personal**

COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL				
Competencias		Definición		
Eficacia Personal	Trabajo en equipo	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.		
		<b>Nivel a cumplir 5. Compromiso Colectivo</b>		
		<b>Cumple</b>		
		SI		NO
	Negociación	Es la habilidad para crear ambientes propicios de compromiso mutuo en la modalidad de mutuo beneficio con diferentes agentes internos y externos al INPEC.		
		<b>Nivel a cumplir 5. Representante efectivo</b>		
		<b>Cumple</b>		
		SI		NO
	Comunicación	. Es la capacidad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.		
		<b>Nivel a cumplir 5. Claridad y efectividad</b>		
		<b>Cumple</b>		
		SI		NO
	Liderazgo	Es la habilidad necesaria para orientar la acción de grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de		




					
		<b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b>			
<b>Código: GR-IT-01</b>		<b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b>  <b>CCV - Versión 4.0</b>  <b>2024</b>		<b>Página: 118 de 161</b>	
<b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b>				<b>Fecha: 2024</b>	

		<p>acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.</p> <p><b>Nivel a cumplir 5. Inspira y transforma a la persona a su alrededor.</b></p> <p><b>Cumple</b></p> <table> <tr> <td>SI</td><td></td><td>NO</td><td></td></tr> </table>	SI		NO		<p>motivación y compromiso con la misión por él encomendada.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es reconocido internamente y externamente como visionario e innovador.</li> <li>• Se posiciona como líder sin dificultades aun cuando se presenta cierta oposición inicial.</li> </ul>
SI		NO					
	<b>Autorregulación emocional</b>	<p>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.</p> <p><b>Nivel a cumplir 5. Seguridad, solvencia e influencia.</b></p> <p><b>Cumple</b></p> <table> <tr> <td>SI</td><td></td><td>NO</td><td></td></tr> </table>	SI		NO		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se expresa con precisión y calma en toda circunstancia, aun en situaciones difíciles o de confrontación.</li> <li>• Diseña estrategias para controlar el estrés y las emociones.</li> <li>• Siempre prioriza la imagen y reputación de la organización independientemente de sus propios intereses y emociones.</li> <li>• Se esfuerza por no generar oposición u hostilidad cuando él o su equipo trabajan en situaciones de estrés</li> </ul>
SI		NO					
	<b>Adaptabilidad al cambio</b>	<p>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.</p> <p><b>Nivel a cumplir 5. Presenta alta adaptabilidad al cambio.</b></p> <p><b>Cumple</b></p> <table> <tr> <td>SI</td><td></td><td>NO</td><td></td></tr> </table>	SI		NO		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se interesa por generar cambios en procura de beneficios colectivos.</li> <li>• Revisa y evalúa las consecuencias positivas o negativas de las acciones pasadas para agregar valor a la nueva solución.</li> <li>• Evalúa sistemáticamente su entorno atento a cambios que pudieran producirse.</li> <li>• Realiza adaptaciones organizacionales y estratégicas a corto, mediano y largo plazo en respuesta a los cambios del entorno o las necesidades de la situación</li> </ul>
SI		NO					



	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 119 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	
<p>Fecha: 2024</p>		

	Construcción de relaciones	Capacidad de crear y mantener contactos amistosos con personas que son o serán útiles para alcanzar las metas relacionadas con el trabajo.			<ul style="list-style-type: none"><li>• Genera espacios de interrelación en los que se busca solucionar las diferentes problemáticas y establecer alianzas estratégicas.</li><li>• Genera espacios habituales de interrelación tanto laboral como personal.</li><li>• Busca integrar a su equipo de trabajo personal idóneo a partir de evaluaciones objetivas y subjetivas.</li><li>• Se convierte en punto de referencia en cuanto al modelo de las relaciones que se establecen dentro de la institución.</li></ul>
		Nivel a cumplir 5. Desarrollo óptimo.			
		Cumple			
		SI		NO	

	<div>   </div> <b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b>	
<b>Código: GR-IT-01</b>	<b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b>	<b>Página: 120 de 161</b>
<b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b>	<b>CCV - Versión 4.0</b>  <b>2024</b>	<b>Fecha: 2024</b>

## 10. EVALUACIÓN DE COMPETENCIA FÍSICA

Para los ascensos el Instituto Nacional Carcelario y Penitenciario – INPEC, y la Comisión Nacional del Servicio Civil, acordó que se realizaran unas pruebas físicas con el objetivo de evaluar la aptitud física del candidato.

## 11. CAPITULO IV

### 11.1. COMPONENTE MÉDICO

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.

#### 11.1.1 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 oftálmicos en el caso de ser requeridos por el aspirante.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 121 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

Comúnmente, la optometría se centra en la medida del estado refractivo de ambos ojos mediante procedimientos como la esquiascopía o retinoscopía y, sobre todo, a través de métodos de refracción ocular.

Para el cargo de Capitán es necesario contar con una visión adecuada para el óptimo desempeño de sus funciones. Con una agudeza visual de 20/40 o inferiores se debe presentar corrección al momento de la evaluación.

### 11.1.2 Audiometría

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.

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.

Hipoacusia (CIE-10: H919). Es la disminución de la capacidad auditiva por encima de los niveles definidos de normalidad. Se ha graduado el nivel de pérdida auditiva con base al promedio de respuestas en decibeles. Esta se usa desde el punto de vista clínico promediando las frecuencias de 500, 1000 y 2000 Hz. Para salud ocupacional se recomienda la inclusión de 3000 Hz en la promediación (GATISST HNSIR).

Según la GATISST referenciada, para el abordaje del paciente con pérdida auditiva inducida por ruido es de vital importancia la descripción frecuencial de los niveles de respuesta desde 500 hasta 8000Hz. Esto con el fin de precisar la severidad de la hipoacusia para las frecuencias agudas, que son las primeras comprometidas.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 122 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

- <25 dB Audición normal
- 26-40 dB Hipoacusia leve
- 41-55 dB Hipoacusia moderada
- 56-70 dB Hipoacusia moderada a severa
- 71-90 dB Hipoacusia severa
- >90 dB Hipoacusia profunda

Referenciado por la GATISST-HNSIR, en ANSI 96 se define la existencia de audición dentro de límites normales de 0 a 10dB, la hipoacusia mínima de 11 a 20dB, la hipoacusia leve de 21 a 40dB y los demás niveles de pérdida se mantienen iguales. Esta clasificación aplica primordialmente para pacientes pediátricos en los cuales los cambios mínimos pueden alterar el proceso de desarrollo normal del lenguaje y de aprendizaje. Para la población adulta y en particular en la expuesta a ruido la clasificación empleada define la pérdida desde 25dB. (NIOSH 1998) Sin embargo, desde el punto de vista preventivo la meta que debe plantearse dentro de los programas de conservación auditiva es mantener la audición dentro de los límites de normalidad plantados por la ANSI.




Para la ejecución de audiometrías se debe seguir las recomendaciones de la GATISST-HNIR, ya sea que se trate de audiometrías preocupacionales, seguimiento, confirmación o retiro.

### **Audiometría preocupacional**

La audiometría tonal preocupacional se realiza en cabina sonoamortiguada y se toma para las frecuencias de 500, 1000, 2000, 3000, 4000, 6000 y 8000 Hz, con registro de vía aérea. Se indica reposo auditivo de mínimo 12 horas y éste no será sustituido por el uso de protectores auditivos. Se adiciona el registro de la vía ósea si las frecuencias de 500-3000 Hz muestran caídas de 15 dB o más.

La hoja de reporte audiométrico debe contener datos que permitan identificar claramente las condiciones en las cuales fue realizado el examen para poder analizar y correlacionar sus resultados:

- Nombre del examinado, fecha, edad y firma, la cual es constancia de su consentimiento para la realización de la prueba.
- Los exámenes deben ir firmados por el examinador y su nombre debe ser legible.
- El tipo de equipo empleado.
- Fecha y número del reporte de calibración del equipo empleado.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 123 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

- Las condiciones físicas en las cuales fue tomada la prueba (características de la cabina sonoamortiguada).

- El tiempo de reposo auditivo.

- Observaciones a la otoscopia.

Si hay alguna razón para dudar de la validez de la prueba, esta observación debe ser respaldada por observaciones de hecho, no por apreciaciones.

- El nivel auditivo de ambos oídos: Si hay audición normal o si hay pérdida, el tipo de pérdida, definiendo si es conductiva o neurosensorial.

- La severidad de la pérdida debe ser reportada de forma descriptiva, abarcando los hallazgos de todas las frecuencias evaluadas.

### **Audiometría de seguimiento**

Se recomienda la realización de audiometría de seguimiento, con registro de la vía aérea para las frecuencias de 500, 1000, 2000, 3000, 4000, 6000 y 8000 Hz. La audiometría se debe realizar idealmente al terminar la jornada laboral o muy avanzada la misma. No se exige el reposo auditivo previo al registro audiométrico con el fin de detectar descensos temporales en los umbrales auditivos. Para su adecuada interpretación es indispensable disponer de las evaluaciones audiométricas previas, en especial la preocupacional, pues se requiere determinar la presencia de cambios en los umbrales.




Además de los mismos datos registrados para la audiometría preocupacional, se debe anotar si los resultados son válidos e internamente consistentes (cuando se correlacionan dos o más pruebas).

Cuando se encuentran cambios en uno o más de los umbrales en 15 o más dB se indica repetir de inmediato el registro audiométrico, el cual de persistir con los mismos cambios, indica la realización de una audiometría de confirmación de descenso de los umbrales.

### **Audiometría de confirmación de descenso de umbrales**

Se recomienda la realización de audiometría de confirmación de descenso de umbrales auditivos bajo las mismas características definidas para la audiometría preocupacional.

Para su adecuada interpretación es indispensable disponer de las evaluaciones audiométricas previas, en especial la preocupacional y la de seguimiento que indicó la necesidad de realizar el estudio de confirmación, pues se requiere determinar la resencia de cambios en los umbrales.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 124 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

Además de los mismos datos registrados para la audiometría preocupacional, se debe anotar si los resultados son válidos e internamente consistentes (cuando se correlacionan dos o más pruebas).

### **Audiometrías post ocupacionales**

Se recomienda la realización de audiometría tonal aérea al finalizar la vinculación laboral (audiometría tonal post-ocupacional) y se toma para las frecuencias de 500, 1000, 2000, 3000, 4000, 6000 y 8000 Hz. Se indica reposo auditivo de 80 mínimo 12 horas y éste no será sustituido por el uso de protectores auditivos. Se adiciona el registro de la vía ósea si las frecuencias de 500-3000 Hz muestran caídas de 15 dB o más.




Para el uso del término audiometría de base

Se considera audiometría de base al mejor registro audiométrico obtenido del trabajador, puede ser la preocupacional o una de las de seguimiento, siempre y cuando se hayan tomado bajo los más estrictos parámetros de calidad. La audiometría preocupacional dejará de ser la, de base si en el seguimiento se llegare a confirmar un descenso permanente de umbrales en una audiometría de confirmación, en cuyo caso esta última se considerará como la audiometría de base. Será importante siempre dejar en claro el antecedente de la presencia de este cambio en la audiometría de base para los futuros seguimientos y para la toma de medidas de intervención para evitar deterioros mayores, según la recomendación 7.3.11 de la GATISST-HNIR. La comparación de los resultados de las audiometrías de seguimiento y postocupacional o de retiro se hace contra la audiometría de base.

Para el adecuado desempeño de funciones como Capitán, es recomendable contar con una buena audición, aceptándose hasta hipoacusias leves, o mayores corregidas al momento de la evaluación.

#### **11.1.3 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.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 125 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

#### 11.1.4 Valoración Médica Completa

Autoreporte.

Debe incluir un examen detallado de la parte otorrinolaringología. Dentro del 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 recomienda realizar la revisión de la Historia Clínica Ocupacional que el aspirante a Capitán de Prisiones presenta dentro del Instituto, incluyendo el certificado de Decisiones Medico Laborales – DML, que expida la Subdirección de Talento Humano – Grupo de Seguridad y salud en el Trabajo.

Historia clínica ocupacional

Llenar auto reporte de salud Datos personales generales

Antecedentes personales detallados Antecedentes familiares Antecedentes laborales




Examen físico completo incluyendo:

- Aspecto general
- Signos vitales: Tensión arterial, frecuencia cardiaca, pulsos periféricos. Peso
- Examen visual general con revisión de valoración optométrica
- Examen de orofaringe, nasofaringe, oídos con énfasis en pruebas laberínticas
- 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 realizará revisión del examen realizado por fisioterapia)
- Examen neurológico detallado
- Certificado de Decisiones Medico Laborales - DML

No se describe aparte el examen cardiovascular ya que este se encuentra incluido dentro del examen médico.

#### 11.1.5 Laboratorios



	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 126 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

**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; 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.

Este tipo de examen permite detectar alteraciones en el metabolismo de la glucosa que se pueden ver reflejadas en trastornos del equilibrio, lipotimias, adinamia, entre otros, que pueden interferir en el desempeño de las funciones.




**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.

Este examen complementa el resultado sobre el estado de salud del aspirante a Capitán, y se debe observar si sus hallazgos pueden afectar el desempeño de sus funciones.

**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:** Es una prueba que se realiza para la detección de posibles casos de TBC, patología que se presenta con mayor frecuencia en espacios con hacinamiento. Solo se realizará en sintomáticos respiratorios, con más de 15 días de tos.

**Electrocardiograma:** Esta prueba permite determinar el estado de la conducción eléctrica del corazón. Se puede utilizar para detectar patologías cardíacas no declaradas como arritmias o bloqueos que puedan interferir con las funciones de Capitán.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 127 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

## 12. CONCLUSIONES

Para ascender al cargo de Capitán de Prisiones, se evidencia la disminución de requerimientos de aspecto físico.

El requerimiento en los componentes Psicológicos es bastante alto para el cargo en mención.

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 “de ascenso para el personal calificado”, que correspondería al aspirante al grado de Capitán de Prisiones.




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 de Antropometría la estatura deja de ser una variable a tener en cuenta, debido a que esta se encuentra supeditada al proceso de incorporación de nuevos integrantes al cargo de Dragoneantes y para el ascenso a Capitán de Prisiones no se considera.

Otra variable antropométrica que no es relevante para el cargo es la generada por el Peso y el Índice de Masa Corporal, por lo cual se retira del Perfil Profesiográfico.

En esta versión se dio mucha importancia a la valoración del aspecto Psicológico y las nuevas competencias requeridas para ejercer adecuadamente el cargo de Capitán de Prisiones.

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.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 128 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

### 13. RECOMENDACIONES

A pesar que el aspecto físico no es trascendental para el desarrollo de las funciones de Capitán de Prisiones, es importante recordar la importancia de mantener un buen estado de Salud físico, debido al aumento del Riesgo Cardiovascular.

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 Capitán de Prisiones.

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.

Se recomienda mantener el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de carga física (para la prevención de lesiones osteomusculares).


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 Cargo Capitán de Prisiones  CCV - Versión 4.0  2024	Página: 129 de 161
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2024

**14. PERFIL PROFESIOGRÁFICO CAPITAN DE PRISIONES**

**INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC**  
**PERFIL PROFESIOGRAFICO PARA EL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA**  
**CARGO: CAPITAN DE PRISIONES. VERSION 4.0**  
**AÑO: 2024**


FECHA DE APLICACIÓN	DD	MM	AA
ASPIRANTE	NOMBRES:		
	APELLIDOS:		
COMPONENTE BIOMECANICO			
COMPONENTE MOTOR			
REQUERIMIENTO	FUENTE DE INFORMACION	CUMPLIMIENTO DEL REQUERIMIENTO	
		SI	NO
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			

	 	
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL		
Código: GR-IT-01	Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones	Página: 130 de 161
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	CCV - Versión 4.0	Fecha: 2024
2024		

Discriminación Derecha Izquierda			
----------------------------------	--	--	--

MOTRICIDAD GRUESA	Valoración Fisioterapéutica		
Fuerza en los brazos (Grado 4)			
Control postural			
Alineamiento Postural			
Postura Bípeda			
Postura Sedente			
Flexión de tronco			
Rotación de tronco			
Caminar			
Subir-Bajar			
Alcanzar			
Empujar			
Halar			
Velocidad de reacción			
Fuerza de piernas (Grado 4)			
Resistencia			

COMPONENTE PSICOLOGICO			
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES			
TIPO DE COMPETENCIA	FUENTE DE INFORMACION	CUMPLIMIENTO DEL REQUERIMIENTO	
		SI	NO
	GENERALES		
Orientación al ciudadano			
Se presenta como alguien confiable (5)	Evaluación por competencias		
Orientación a resultados			

 <b>POSITIVA</b> <small>COMPANIA DE SEGUROS</small>	 	
<b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b>		
<b>Código: GR-IT-01</b>	<b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b>	<b>Página: 131 de 161</b>
<b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b>	<b>CCV - Versión 4.0</b>	<b>Fecha: 2024</b>
<b>2024</b>		


Es persistente en sus esfuerzos para alcanzar metas (5)			
<b>Transparencia</b>			
Establece misión y visión de acuerdo a valores morales (5)			
<b>Compromiso con la organización</b>			
Prioriza las metas organizacionales (5)			
<b>ESPECIFICAS COGNITIVAS</b>			
<b>Conocimiento de herramientas de Gestión</b>			
Reconocida autoridad en temáticas penitenciarias (4)	Evaluación por competencias		
<b>Competencia cognitiva propositiva</b>			
Propone constantemente (5)			
<b>Competencia Cognitiva Argumentativa</b>			
Presenta criterios sólidos de análisis de la información (4)			
<b>Aprendizaje Continuo</b>			
Busca optimizar los resultados de su gestión (5)			
<b>Metodología para la calidad</b>			
Propone mejoras en los procesos de calidad y eficiencia (5)			
<b>Pensamiento estratégico</b>			
Anticipa las dinámicas de trabajo (5)			
<b>Metodología de la investigación</b>			
Produce resultados fiables (5)			
<b>ESPECIFICAS LOGRO Y ACCION</b>			
<b>Perseverancia</b>			

	 	
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL		
Código: GR-IT-01	Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones	Página: 132 de 161
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	CCV - Versión 4.0	Fecha: 2024
2024		

Es decidido ante la crisis (5)	Evaluación por competencias		
Manejo de la presión			
Se desempeña con alto profesionalismo (5)			
Planificación y organización			
Dirige varios proyectos simultáneamente sin perder el control (5)			
Conocimiento de la entidad			
Nivel óptimo (5)			
Gerenciamiento de proyectos			
Nivel óptimo (5)			
ESPECIFICAS EFICACIA PERSONAL			
Trabajo en equipo			
Compromiso colectivo (5)	Evaluación por competencias		
Negociación			
Representante efectivo (5)			
Comunicación			
Claridad y efectividad (5)			
Liderazgo			
Inspira y transforma a la persona a su alrededor (5)			
Autorregulación emocional			
Seguridad, solvencia e influencia (5)			
Adaptabilidad al cambio			
Presenta alta adaptabilidad al cambio (5)			
Construcción de relaciones			
Desarrollo óptimo (5)			

COMPONENTE MEDICO			
COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL			
TIPO DE COMPONENTE	FUENTE DE INFORMACION	CUMPLIMIENTO REQUERIMIENTO	DEL





	 	
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL		
Código: GR-IT-01	Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones	Página: 133 de 161
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	CCV - Versión 4.0	Fecha: 2024
2024		

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			
Sistema cardiovascular			
Sistema urinario			
Sistema genital			
Sistema Endocrino			

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 134 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

Sistema hematopoyético			
Sistema linfático			
Sistema visual			
Sistema auditivo			
patologías del Psiquismo	Evaluación Psicológica		


	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 135 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

## 15. ANEXOS




### 15.1. DICCIONARIO DE COMPETENCIAS

#### 15.1.1 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
1	Cumplimiento Mínimo	<ul style="list-style-type: none"> <li>No muestra compromiso con el trabajo.</li> <li>Solo hace lo que se le pide.</li> </ul>
2	Quiere hacer bien su trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabaja para alcanzar los objetivos. propuestos por los jefes.</li> </ul>
3	Mejora el rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toma la iniciativa.</li> <li>Hace cambios en su trabajo buscando economizar recursos.</li> <li>Mejora la calidad.</li> <li>Trata de obtener mayor satisfacción del cliente (externo, interno).</li> </ul>
4	Establece metas desafiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establece metas difíciles pero no idealistas o imposibles y actúa para alcanzarlas.</li> </ul>
5	Es persistente en sus esfuerzos para alcanzar las metas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar sus objetivos.</li> <li>Enfrenta los obstáculos que se presentan.</li> <li>Alcanza exitosamente los objetivos organizacionales.</li> </ul>

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 136 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	
<p>Fecha: 2024</p>		




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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Su conducta no concuerda con los valores que expresa.</li> <li>Es flexible en su comportamiento</li> <li>Busca beneficio personal.</li> </ul>
2	Se limita a las directivas inmediatas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Su comportamiento no manifiesta valores personales ni institucionales</li> <li>No toma partido.</li> <li>Sigue instrucciones de forma automática.</li> </ul>
3	Su conducta es consecuente con sus valores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es justo y respetuoso.</li> <li>Actúa de acuerdo con las normas.</li> <li>Es honesto en cuanto a sus relaciones con los demás.</li> </ul>
4	Demuestra altos estándares de profesionalismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Admite sus errores y actúa en consecuencia.</li> <li>Expresa abiertamente lo que siente y piensa.</li> <li>Acepta planteamientos éticos de los demás.</li> <li>Promueve acciones éticas entre sus compañeros.</li> </ul>
5	Establece misión y visión de acuerdo a valores morales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Orienta y realiza su trabajo en base a sus valores.</li> <li>Integra o genera equipos de trabajo guiados por valores.</li> <li>Acepta los riesgos y costos de su honestidad.</li> <li>Es un referente en materia de integridad para los demás.</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>No tiene claro los objetivos de la institución.</li> <li>No se identifica con ellos.</li> <li>No se siente responsable por el equipo o por sus compañeros.</li> <li>Le cuesta trabajo alcanzar las metas propuestas.</li> </ul>
2	Esfuerzo medio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se limita a cumplir formalmente.</li> <li>Busca satisfacer las demandas de su superior.</li> <li>Muestra lealtad con sus compañeros inmediatos.</li> </ul>

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 137 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	
<p>Fecha: 2024</p>		




3	Activo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realiza acciones para promover los objetivos de la institución.</li> <li>Asume como propios los objetivos de la institución.</li> <li>Tiene un buen nivel de desempeño operativo logrando metas y objetivos.</li> </ul>
4	Sentido del propósito organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se siente orgulloso de ser parte de la institución.</li> <li>Cumple con sus compromisos personales y profesionales.</li> <li>Apoya y ejecuta las decisiones institucionales con miras a la obtención de objetivos.</li> <li>Pone en práctica los mecanismos de control y evaluación institucional.</li> </ul>
5	Prioriza las metas organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Define y toma como propios los objetivos de la institución haciéndose referente frente a los compañeros y supervisados.</li> <li>Apoya e instrumenta las decisiones institucionales.</li> <li>Diseña y aplica instrumentos de seguimiento.</li> <li>Es reconocido por cumplir y hacer cumplir los compromisos personales e institucionales.</li> </ul>

### 15.1.2 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	<p>Hace tareas de acuerdo a lineamientos establecidos en forma concreta.</p> <p>Puede establecer alternativas de trabajo de acuerdo con los lineamientos institucionales.</p> <p>Reconoce los procedimientos más adecuados y los aplica.</p>
3	Profesional básico	<p>Realiza labores de gestión con niveles de planeación acordes con los objetivos.</p> <p>Puede establecer estrategias que agilicen su trabajo.</p> <p>Reconoce los diferentes procesos y se ajusta a ellos.</p>
4	Profesional experimentado	<p>Determina procesos a actividades específicas.</p> <p>Posee la capacidad de supervisar y coordinar las diferentes actividades en forma efectiva.</p>




	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 138 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	
<p>Fecha: 2024</p>		

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.
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		



	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 139 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	
<p>Fecha: 2024</p>		

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.
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.
Competencia cognitiva propositiva		
Definición	Esta competencia implica el análisis de información en forma dinámica, nos so 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.



	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 140 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	
<p>Fecha: 2024</p>		

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.
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.
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.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 141 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

3	Desarrollada adecuadamente	<p>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.</p> <p>Busca y analiza información útil para la solución de problemas de su área de trabajo.</p>
4	Presenta proyección en su formación profesional	<p>Comparte el conocimiento con su gente y fomenta el espíritu de innovación, actualización y absorción del conocimiento organizacional. Se fija nuevas metas de aprendizaje.</p> <p>Amplía sus conocimientos más allá de su área de trabajo inmediata. Busca información útil y la comparte con el resto de la organización</p>
5	Busca optimizar los resultados de su gestión	<p>Se actualiza continuamente en las últimas metodologías o tecnologías para su trabajo.</p> <p>Se orienta a la investigación de nuevas y mejores herramientas para optimizar la gestión.</p> <p>Amplía 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.</p> <p>Se preocupa por la administración del conocimiento y del capital humano del INPEC.</p>

**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	<p>Su trabajo no siempre se ajusta a los procesos determinados para el cargo.</p> <p>Se muestra falta de interés en los procesos de capacitación encaminados a la mejora de la calidad.</p> <p>Hace uso de los procedimientos establecidos, raramente hace propuestas tendientes a la mejora de la calidad.</p>
2	Desarrollo básico	<p>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.</p> <p>Recibe la formación en calidad como algo propio de sus funciones.</p>
3	Desarrollo adecuado	<p>Pone en marcha acciones y procedimientos de mejora.</p> <p>Promueve la calidad como herramienta de trabajo entre sus subordinados.</p> <p>Está atento a las expectativas de los superiores buscando mantener altos niveles de calidad.</p>

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 142 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

		Realiza procesos de retroalimentación al equipo en procura de implementar correctivos.
4	Propende por mantener la calidad	<p>Tiene facilidad de recibir apoyo al a hora de implementar procesos de mejora y de calidad.</p> <p>Descubre recursos innovadores para mejorar el rendimiento y la eficiencia.</p> <p>Tiene muy presentes los estándares de calidad existentes y busca alcanzar las metas de acuerdo a ellos.</p>
5	Propone mejoras en los procesos de calidad y eficiencia	<p>Se anticipa y se preocupa por desarrollar nuevos procedimientos o mejorar los existentes, en busca de mayores estándares de excelencia.</p> <p>Genera, lidera e implementa las modificaciones que le aseguran el mejoramiento de la calidad y la eficiencia.</p> <p>Es reconocido por sus resultados.</p> <p>Verifica sistemáticamente las expectativas y requerimientos en la obtención de mayores estándares de calidad.</p>
<b>Pensamiento estrategico</b>		
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	<p>Se le dificulta interpretar correctamente y en tiempo razonable los cambios en su entorno.</p> <p>Sus análisis son simples y lineales, por lo que no alcanza a comprender las dinámicas presentes en una situación determinada.</p> <p>Tiene dificultad en evaluar los recursos propios y de los demás.</p>
2	Desarrollo básico	<p>Solicita asistencia ante situaciones novedosas.</p> <p>Utiliza con preferencia dinámicas de trabajo basadas en experiencias pasadas.</p> <p>Logra implementar en formas aceptable estrategias de solución a dificultades presentes.</p> <p>Reconoce información importante pero es demorado a la hora de implementar cambios favorables.</p>
3	Desarrollo Medio	<p>Discrimina datos importantes de secundarios, estableciendo relaciones atinadas.</p> <p>Reconoce relaciones de mediana complejidad en el análisis de variables.</p> <p>Maneja los recursos con criterio logrando niveles ascendentes de eficiencia.</p>




		 
<b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b>		
<b>Código: GR-IT-01</b>	<b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b>  <b>CCV - Versión 4.0</b>  <b>2024</b>	Página: 143 de 161
<b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b>		Fecha: 2024

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. 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.




	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 144 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

		<p>Intercambia información de forma verbal, escrita o virtual con interlocutores de diversa índole, y de acuerdo con los requerimientos de una determinada situación.</p> <p>Interpreta los resultados y exponer de manera clara las conclusiones arrojadas por la investigación.</p>
5	Produce resultados fiables	<p>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.</p> <p>Plantea las posibles soluciones del problema como respuesta a preguntas de investigación.</p> <p>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.</p> <p>Analiza los datos obtenidos y construye síntesis de los mismos de acuerdo con los objetivos de la investigación.</p>

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 145 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	
<p>Fecha: 2024</p>		



### 15.1.3 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.
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 disconfort ante los cambios y novedades. Se limita a cumplir con lo ordenado. Frente a situaciones de exigencia se muestra desorganizado.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 146 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	
<p>Fecha: 2024</p>		




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 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	Trasmite a la 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.
<b>Manejo de la presión</b>		
<b>Definición</b>	Es la capacidad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.	
<b>Niveles</b>	<b>Indicador</b>	<b>Conductas asociadas</b>
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 ente situaciones tensionantes. Actúa con flexibilidad buscando soluciones 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.

<b>Capacidad de planificación y organización</b>		
<b>Definición</b>	Es la capacidad de determinar eficientemente las metas y prioridades de su tarea o proyecto, determinando plazos, tareas y recursos.	
<b>Niveles</b>	<b>Indicador</b>	<b>Conductas asociadas</b>

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 147 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	
<p>Fecha: 2024</p>		

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.
<b>Desarrollo estratégico de recursos humanos</b>		
<b>Definición</b>	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.	
<b>Niveles</b>	<b>Indicador</b>	<b>Conductas asociadas</b>
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.






	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 148 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	
<p>Fecha: 2024</p>		

		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.
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.
<b>Conocimiento de la entidad</b>		
<b>Definición</b>	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.	
<b>Niveles</b>	<b>Indicador</b>	<b>Conductas asociadas</b>
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.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 149 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	
		<p>Fecha: 2024</p>


		Logra anticipar situaciones de trabajo poco adecuadas. Propone alternativas viables desarrollo institucional.
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.
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.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 150 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	
<p>Fecha: 2024</p>		

5	Nivel optimo	<p>Diseña y coordina proyectos, haciendo uso de herramientas existentes e innovadoras, optimizando los recursos a su alcance.</p> <p>Por diversas vías y a través de la utilización de eficientes herramientas de comunicación, comunica y mantiene una visión clara del propósito planteado.</p> <p>Analiza sistemáticamente el desempeño del equipo de trabajo realizando retroalimentación oportuna.</p> <p>Motiva y moviliza al equipo de trabajo.</p> <p>Es flexible y se ajusta a los requerimientos de las dificultades y exigencias de los proyectos y su adaptación.</p> <p>Expone en forma acertada los logros y resultados del proyecto.</p> <p>Reconoce la importancia de las dinámicas del equipo de trabajo e implementa estrategias para su manejo.</p>
---	--------------	--

#### 15.1.4 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	<p>Se aferra a los que es estrictamente su área de incumbencia.</p> <p>No es percibido como referente, rara vez sus propuestas son tomadas en cuenta.</p> <p>Tiene dificultades para transmitir su visión y objetivos.</p> <p>Obstaculiza sin percibirlo el desenvolvimiento o desarrollo del grupo cargo.</p>
2	Presenta desarrollo básico de la competencia.	<p>Da a las personas instrucciones adecuadas, dejando razonablemente claras las necesidades y exigencias.</p> <p>Es un referente informal para algunos de sus colaboradores.</p> <p>Tiene dificultades para fijar objetivos, aunque puede ponerlos en marcha y hacer su seguimiento.</p>
3	Presenta habilidades necesarias	<p>Lidera pequeños equipos orientando a resultados concretos.</p> <p>Se considera como referente de los demás por medio de su accionar.</p> <p>Se le considera un referente interno y externo en materia de liderazgo, tanto formal como informal.</p> <p>Se aplica al desarrollo de sus tareas con energía y perseverancia, para el logro de sus objetivos.</p>
4	Presenta habilidades y conductas que afirman su posición como líder.	<p>Es técnicamente confiable y es buscado como referente para resolver dudas por su reconocida experiencia.</p> <p>El grupo lo percibe como líder y lo orienta en función de los objetivos determinados.</p> <p>Fija objetivos los trasmite claramente, realiza seguimiento y retroalimentación sobre el avance registrado.</p>

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 151 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	
<p>Fecha: 2024</p>		

		Reconoce y potencia las fortalezas y dificultades de las personas a su cargo, estableciendo dinámicas labores ajustadas a las mismas
5	Inspira y trasforma a las personas a su alrededor.	<p>Inspira con su ejemplo y brinda valores de acción.</p> <p>Es carismático: Genera entusiasmo, motivación y compromiso con la misión por él encomendada.</p> <p>Es reconocido internamente y externamente como visionario e innovador.</p> <p>Se posiciona como líder sin dificultades aun cuando se presenta cierta oposición inicial.</p>
<b>Adaptabilidad al cambio</b>		
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	<p>Suele aferrarse a sus propias opiniones.</p> <p>Tiene dificultad para comprender los cambios de contexto.</p> <p>Sus tiempos de respuestas frente a las demandas cambiantes del medio son inadecuadas.</p> <p>Es rígido frente a la necesidad de enfrentarse a los cambios</p>
2	Nivel de adaptabilidad básico	<p>Generan conductas o estrategias para evitar implementar los cambios en su cotidianidad.</p> <p>Le falta disposición para adaptarse a medios, personas, contextos o ambientes cambiantes.</p> <p>Obstaculiza la velocidad de adaptación o aprendizaje de otros.</p> <p>Presenta complicaciones para transmitir estrategias u objetivos sin haberse adaptado a la situación.</p>
3	Presenta ajuste al cambio acorde con las exigencias del medio	<p>Revisa situaciones pasadas para modificar su accionar ante los cambios.</p> <p>Modifica sus acciones de acuerdo con las condiciones actuales impuestas.</p> <p>Tiene habilidad para generar respuestas nuevas o adaptar soluciones conocidas frente a situaciones de cambio.</p> <p>Reacciona adecuadamente ante las innovaciones del Instituto ateniéndose a directivas dadas</p>
4	Se presenta abierto a los cambios	<p>Genera alternativas válidas frente a las situaciones variables, que afectan a la dinámica del grupo de trabajo.</p> <p>Observa la situación objetivamente y puede reconocer la validez del punto de vista de otros.</p> <p>Adapta tácticas y objetivos para afrontar una situación o solucionar problemas.</p>

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 152 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	
<p>Fecha: 2024</p>		




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
Autorregulación 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 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 atraviere 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 y emociones.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 153 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	
<p>Fecha: 2024</p>		

		Se esfuerza por no generar oposición u hostilidad cuando él o su equipo trabajan en situaciones de estrés.
<b>Trabajo en equipo</b>		
<b>Definición</b>	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.	
<b>Niveles</b>	<b>Indicador</b>	<b>Conductas asociadas</b>
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.
<b>Resiliencia</b>		
<b>Definición</b>	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.	
<b>Niveles</b>	<b>Indicador</b>	<b>Conductas asociadas</b>

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 154 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	
<p>Fecha: 2024</p>		




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 trasmisión de información. Se expresa con ambigüedad y vaguedad. Responde en forma impulsiva. Desvaloriza las expresiones de los demás.
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.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 155 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	
<p>Fecha: 2024</p>		

4	Comunicación proactiva	Escucha al otro poniéndose en su lugar. Trasmite 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.
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.
Impacto e influencia		
Definición	La capacidad de influir sobre los demás, con el fin de persuadir o lograr objetivos beneficiosos para la entidad.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas





	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 156 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	
<p>Fecha: 2024</p>		

1	No desarrollado	Se muestra inseguro y dubitativo frente a otros. Asume posiciones o demasiado rígidas o demasiado flexibles. Le cuesta trabajo identificar interés de los demás.
2	Limitado	Es cuidadoso en su accionar frente a los demás. Mantiene una posición e imagen constante. Requiere de apoyo de otros a la hora de tomar decisiones.
3	Capacidad de influir en el medio inmediato	Hace uso de herramientas adecuadas de convencimiento sobre los demás Identifica con claridad los momentos de verdad. Es abierto a sugerencias y propuestas Le cuesta dificultad moderada presentar conductas flexibles.
4	carismático	Logra afectara los demás mediante el uso de herramientas de identificación positiva. Mantiene un contacto permanente con los otros buscando reconocer las dificultades y necesidades. Presenta una amplia gama de recursos de comunicación.
5	Es visto como referente institucional	Logra generar afectos positivos sobre sus colaboradores y pares. En ocasiones se convierte en modelo comportamental generando cambios de forma rápida. Logra identificar a los colaboradores con los objetivos institucionales mediante el uso de argumentos claros y de fácil comprensión. Logra establecer alianzas con sus colaboradores.

#### 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.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 157 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	
<p>Fecha: 2024</p>		



3	Desarrollo medio	<p>Se conduce abiertamente en diferentes ocasiones.</p> <p>Es más abierto a la solución de problemas tanto personales como laborales de su equipo.</p> <p>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.</p>
4	Desarrollo alto	<p>Busca establecer reuniones en las que participen las diferentes áreas de trabajo</p> <p>Visualiza oportunidad de desarrollo institucional.</p> <p>Dedica tiempo a fortalecer las relaciones con pares y colaboradores.</p> <p>Coordina y evalúa las diferentes situaciones de relación entre su equipo.</p>
5	Desarrollo optimo	<p>Genera espacios de interrelación en los que se busca solucionar las diferentes problemáticas y establecer alianzas estratégicas.</p> <p>Genera espacios habituales de interrelación tanto laboral como personal.</p> <p>Busca integrar a su equipo de trabajo personal idóneo a partir de evaluaciones objetivas y subjetivas.</p> <p>Se convierte en punto de referencia en cuanto al modelo de las relaciones que se establecen dentro de la institución.</p>

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	<p>No porta el uniforme de acuerdo con los lineamientos del Instituto, su presentación personal es descuidada.</p> <p>No cumple con las tareas asignadas en los tiempos establecidos.</p> <p>No optimiza el uso de los recursos para cumplir con las tareas individuales</p> <p>No es respetuoso en la interacción con cuadros de mando y compañeros</p>
2	Desempeño básico	<p>Porta el uniforme de acuerdo con los lineamientos del Instituto - su presentación personal (civil) no es apropiada para un servidor público.</p> <p>Cumple con los aspectos básicos y tareas asignadas en los tiempos establecidos.</p> <p>Optimiza ocasionalmente el uso de los recursos para cumplir con las tareas individuales</p> <p>Es respetuoso en la interacción con cuadros de mando y no con los compañeros</p>




	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 158 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	
<p>Fecha: 2024</p>		

3	Desempeño regular	<p>Porta el uniforme de acuerdo con los lineamientos del Instituto - su presentación personal (civil) es apropiada para un servidor público.</p> <p>Cumple con las tareas asignadas en los tiempos establecidos dando ocasionalmente valor agregado a las mismas</p> <p>Optimiza regularmente el uso de los recursos para cumplir con las tareas individuales.</p> <p>Es respetuoso en la interacción con cuadros de mando y con los compañeros en contexto laborales.</p>
4	Firmeza en desempeño	<p>Se caracteriza por la excelencia en el porte del uniforme y en su presentación personal (civil)</p> <p>Cumple con las tareas asignadas mejorando los tiempos establecidos dando ocasionalmente valor agregado a las mismas</p> <p>Optimiza siempre el uso de los recursos para cumplir con las tareas individuales.</p> <p>Es respetuoso en la interacción con cuadros de mando y con los compañeros en cualquier contexto</p>
5	Ejemplo de conducta	<p>Motiva a los demás funcionarios en el adecuado uso del uniforme y su presentación personal.</p> <p>Cumple con las tareas asignadas mejorando los tiempos establecidos dando siempre valor agregado a las mismas</p> <p>Optimiza siempre el uso de los recursos para cumplir con las tareas individuales y las misiones del grupo.</p> <p>Motiva a los compañeros al respetuoso en la interacción con cuadros de mando y con los compañeros en cualquier contexto</p>

Habilidades Mediáticas		
<p>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.</p>		
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	<p>Se siente incómodo e inseguro en situaciones de exposición pública.</p> <p>Tiene dificultades para expresarse con claridad y precisión ante la presión.</p> <p>Se presenta como poco colaborador en oposición a los medios.</p> <p>Generalmente propicia malos entendidos y errores en la comunicación con los medios.</p>




	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 159 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

2	Desempeño básico	<p>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.</p>
3	Desempeño regular	<p>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.</p>
4	Demuestra soltura en los medios.	<p>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.</p>
5	Establece relaciones de alianza con los medios.	<p>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.</p>

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 160 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

## 16. 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](http://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.
- Díaz, A. y Pizarro, E. 2006. De la historia a los calabozos: una mirada carcelaria de Tacna y Arica, 1890-1911. En: Dialogo andino. Santiago, Chile
- 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
- 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.

	<div>   </div> <p><b>POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</b></p>	
<p><b>Código: GR-IT-01</b></p>	<p><b>Profesiograma Cargo Capitán de Prisiones</b></p>	<p>Página: 161 de 161</p>
<p><b>Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</b></p>	<p><b>CCV - Versión 4.0</b></p> <p><b>2024</b></p>	<p>Fecha: 2024</p>

- Schultz, D. (1991). Psicología industrial. Editorial Mc Graw-Hill.
- Spencer, L. Spencer, S. (1993). Evaluación de competencia en el trabajo.
- Torremocha, M. 2014 el alcaide y la cárcel de la cancillería de Valladolid a finales del siglo XVIII. Usos y abusos. En Revista de historia moderna n| 32 pp. 127-146. Valladolid, España.
- Benavidez, F., Ruiz, C. y Garcia, A. Trabajo y Salud. En F. G. Benavides, C. Ruiz-Frutos y A.M. García (Eds.), Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales (pp. 33-42). Barcelona (2000): Masson.
- Gomez, I (2007), Salud Laboral: Una revisión a la luz de nuevas condiciones de trabajo. Universitas Psychológica, 6 (1), 105 – 113. [consultado 2013 Enero 22] Disponible en:
- [http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivo s/V6N109.pdf](http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivo%20s/V6N109.pdf)