

	<p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p> 	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 1 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

ACTUALIZACIÓN DE PROFESIOGRAMAS

INSPECTOR JEFE

PATROCINADO POR



INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC

SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

GRUPO DE SALUD OCUPACIONAL

BOGOTÁ D.C.

2017

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 2 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

GRUPO COLABORADOR

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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 3 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

TABLA DE CONTENIDO

1. JUSTIFICACIÓN	10
2. ANTECEDENTES.....	12
3. OBJETIVOS	14
3.1 Objetivo general	14
3.2 Objetivos específicos.....	14
4. ALCANCE.....	15
5. CAPÍTULO I.....	16
MARCO JURÍDICO	16
5.1 La función pública como fundamento de la incorporación de los servidores públicos del estado	18
5.2 Normatividad que apoya la selección por competencias del personal dentro de la carrera administrativa en el estado Colombiano.....	25
5.3 Régimen legal de competencias aplicable al personal del INPEC	28
5.4 Naturaleza jurídica del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y normas aplicables a los procesos de selección y ascensos dentro de la entidad.....	35
5.5 Actuación administrativa.....	37
5.6 Acto administrativo	41
5.6.1 Requisitos de los actos administrativos.....	42
5.7 Naturaleza jurídica de los servidores públicos al servicio del INPEC.....	44

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 4 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

5.8 El Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC.....	52
5.8.1 Etapas de la actuación administrativa en proceso de selección del personal del Cuerpo De Vigilancia y Custodia Del INPEC.....	56
5.8.2 Convocatoria al Concurso y Curso.....	58
5.8.3 Aspirantes admitidos.....	60
5.8.4 Aplicación de pruebas.....	61
5.8.5 Lista de elegibles.....	62
5.8.6 Promociones y ascensos.....	63
5.9 Respaldo jurisprudencial de la Corte Constitucional al proceso de selección de funcionarios públicos y del INPEC.....	65
5.10 Derecho a la igualdad en procesos de selección de personal.....	65
5.11 Requisitos exigidos a candidatos a cargos públicos.....	67
5.12 Procesos de selección de personal en el INPEC.....	69
5.13 La carrera penitenciaria y carcelaria en el INPEC.....	71
5.14 Obligatoriedad del cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).....	72
5.15 Práctica de exámenes pre-ocupacionales y aptitudinales.....	75
5.16 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.....	80
5.17 Retiro facultativo por causas de inconveniencia institucional.....	83
6. CAPITULO II.....	92
COMPONENTES BIOMECANICOS.....	92
6.1 Ergonomía.....	95
6.1.1 Tipos de Ergonomía.....	97
6.1.2 Aplicaciones de la ergonomía del trabajo.....	97
6.2 Antropometría.....	100
6.2.1 Variabilidad Antropométrica.....	100
6.2.2 Tipos de dimensiones antropométricas.....	105

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL 	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 5 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

6.2.3 Medidas antropométricas y perfil antropométrico.....	106
6.3 Diseño de los puestos de trabajo	107
6.3.1 Dimensión interespacial del trabajador	110
6.4 Biomecánica	111
6.5 Postura	112
6.6 METODOLOGÍA PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	113
6.7 RESULTADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA REBA	114
6.7.1 Esquema de implementación de la Metodología REBA:	116
6.7.2 Evaluación de la postura bípeda para tareas de Vigilancia.....	117
6.7.3 Análisis metodología REBA	118
6.8 REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN	119
6.8.1 Área sensorio motora	119
6.8.2 Área neuromusculoesquelética	119
6.8.3 Área de motricidad fina	120
6.8.4 Área neuromuscular	120
6.8.5 Área cognitiva	120
6.8.6 Área psicosocial	120
6.8.7 Área educativa	120
7. PROFESIOGRAMA BIOMECANICO	122
CARGO - INSPECTOR JEFE.....	122
8. COMPONENTE BIOMECANICO	127
9. CAPITULO III.....	130
COMPONENTE PSICOLOGICO	130
9.1 Objetivos.....	132
9.2 Marco Histórico.....	132

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 6 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

10. COMPONENTE PSICOLÓGICO DEL INSPECTOR JEFE	136
10.1 Competencias laborales	138
10.1.1 Tipos de competencias	139
10.1.2 Evaluación de competencias	140
11.1 Pruebas de evaluación de personalidad.....	143
12. INSPECTOR JEFE	144
CARACTERISITICAS PSICOLOGICAS DE LA OCUPACION	144
12.1 Identificación.....	145
12.2 Propósito principal	146
12.3 Metodología.....	146
12.4 Procedimiento.....	147
Fase 1: Contextualización y recolección de información.....	147
Fase 2: Establecimiento de metas y cronograma	148
Fase 3: Análisis y discusión de la información	148
Fase 4: Observación y entrevistas	148
Fase 5: Actualización de profesiogramas	149
Fase 6: Elaboración de informe	149
13. PROFESIOGRAMA PSICOLOGICO ACTUALIZADO INSPECTOR JEFE	150
RANGO O CAMPO DE APLICACIÓN	150
Evidencias	150
13.1 Hallazgos.....	151
13.2 Competencias actualizadas.....	153
14. CAPITULO IV	155

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 7 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

COMPONENTE MÉDICO.....	155
14.1 Exámenes a realizar para el curso de ascenso a Inspector Jefe	155
14.1.1 Valoración odontológica.....	155
14.1.2 Valoración optométrica.....	157
Protocolos de actuación frente a los resultados de las valoraciones	158
14.1.3 Audiometría.....	159
14.1.4 Valoración Física	165
14.1.5 Valoración médica completa.....	165
14.1.6 Exámenes de laboratorio y valoraciones paraclínicas.....	168
15. CONCLUSIONES.....	170
16. RECOMENDACIONES.....	172
17. PERFIL PROFESIOGRÁFICO INSPECTOR JEFE.....	173
18. ANEXOS.....	179
ANEXO 1. DICCIONARIO DE COMPETENCIAS.....	180
Orientación a resultados	180
Transparencia	180
Compromiso con la organización	181
COMPETENCIAS COGNITIVAS.....	182
Conocimiento de herramientas de gestión.....	182
Competencia cognitiva interpretativa.....	183
Competencia cognitiva argumentativa	184
Competencia cognitiva propositiva.....	185
Aprendizaje continuo.....	186
Metodología para la calidad	188
Pensamiento estratégico.....	189
Metodología de investigación.....	190

	<div style="text-align: right;">  </div> <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 8 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

Iniciativa	191
Dinamismo	192
Capacidad de planificación y organización	194
Desarrollo estratégico de recursos humanos	195
Conocimiento de la entidad	196
Gerenciamiento de proyectos	197
Liderazgo	199
Adaptabilidad al cambio	200
Auto regulación emocional	201
Trabajo en equipo	202
Resiliencia	203
Comunicación	204
Negociación	205
Construcción de relaciones	205
Disciplina	206
Habilidades mediáticas	208
Cosmopolitismo	209
23. BIBLIOGRAFÍA.....	211

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 9 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

RELACION DE TABLAS

Tabla 1. Interpretación valores numéricos IMC según la OMS

Tabla 2. Medidas básicas para el diseño de puestos de trabajo

Tabla 3. Técnicas para el análisis del trabajo

Tabla 4. Esquema de implementación de la metodología REBA

Tabla 5. Evaluación de la postura bípeda para tareas de vigilancia

Tabla 6. Valoración odontológica

Tabla 7. Valoración de la función sensitiva y valoración de reflejos

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 10 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</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 están su protección. Sólo se logran hacer correlaciones con grupos específicos de intervención como lo es el Smart de la Policía Nacional y los grupos especiales CORES y CRI del Instituto. Esta particularidad especial hace que los servidores del Cuerpo de Custodia y Vigilancia deban cumplir con unos requisitos físicos y psicológicos exigentes para el ingreso o ascenso dentro del Instituto, debido a las grandes responsabilidades laborales a los que se verán abocados cuando se encuentren en función de su quehacer profesional.

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

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,

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 11 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

estableciendo reglas de juego y dinámicas de dominio y poder que buscan acceder a la perpetuación de una situación de ilegalidad y ruptura con las normas de convivencia social.

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

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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 12 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 13 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 14 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

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

3.2 Objetivos específicos

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

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

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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 15 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

4. ALCANCE

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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 16 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

5. CAPÍTULO I

MARCO JURÍDICO

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

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

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

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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 17 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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

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

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

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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 18 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

5.1 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.”*

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

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, al igual que las demás entidades públicas, tiene un régimen de incorporación de sus servidores estatales que se fundamenta en los principios de la función pública y la carrera administrativa; norma que ha sido ponderada mediante Sentencia C-092/17, magistrado ponente Dr. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO y C-092/17

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 19 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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 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*

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 20 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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 Política, el cual prescribe que: “...no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o el reglamento”. Ibídem el artículo 123, señala, que: “...los servidores públicos ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.” Esto significa que cada empleo público, está conformado por unas actividades y tareas claramente asignadas para ser desempeñadas por el titular acorde con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico específico.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 21 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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*

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 22 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

planificados por el Estado para que tengan como fin satisfacer las necesidades prioritarias de la comunidad sin el despilfarro del gasto público”.

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

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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 23 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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

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

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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 24 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 25 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

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

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

5.2 Normatividad que apoya la selección por competencias del personal dentro de la carrera administrativa en el estado Colombiano

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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 26 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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:

- 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:

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 27 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

- 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

	 POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 28 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

presenten en desarrollo de los procesos de selección de personal que mediante concurso aspire a vincularse a cargos en la administración pública o a ascender dentro de ella, deberá expresarse de manera concreta en el acto de delegación, a fin de evitar equívocos posteriores, sin perjuicio de la posibilidad de reasumir la función delegada por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

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

5.3 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”.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 29 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

Ibídem el mencionado decreto, se establecen los deberes, prohibiciones y derechos del empleado público (capítulo III) y las incompatibilidades e inhabilidades, dentro de las cuales se instituye las limitaciones legales y las que nos interesan en este estudio especialmente las de tipo médico o mental.

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

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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 30 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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:

- La identificación del cargo, en el que se determina su categoría, número de cargos dentro de la entidad la subordinación del mismo.
- El propósito general del cargo.
- La descripción de las funciones.
- Los criterios de desempeño, es decir las contribuciones individuales que desde el cargo se deben realizar.
- Los conocimientos básicos del sistema carcelario, penal y criminalística.
- Los requisitos para desempeñar sus funciones, detallados en cuanto a estudios, experiencia y requisitos legales, disciplinarios y personales. Las anteriores

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 31 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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

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

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

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

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

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 32 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

- **Nivel asesor:** agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- **Nivel profesional:** agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel técnico:** comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel asistencial:** comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

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

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

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 33 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

convocatoria No. 130 de 2011 adoptando mediante acuerdo No. 160 del 3 de agosto de 2011, para proveer por concurso abierto de méritos de empleos pertenecientes al sistema específico de carrera de la unidad administrativa especial de gestión pensional y contribuciones parafiscales, de la protección social UGPP – y se copila en un único acto administrativo su reglamentación.

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

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

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

Generales:

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

Nivel directivo:

- Liderazgo.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 34 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

- 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.
- Adaptación al cambio.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 35 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

- 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.

5.4 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.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPANIA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 36 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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

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

Estas características jurídicas de la entidad, hacen que el Instituto se ajuste a lo preceptuado en el artículo No. 1 del Código Contencioso Administrativo (hoy Ley No. 1437 de 2.011 CPACA), que señala cuales son las “autoridades” públicas, a las cuales se les aplican las normas relativas a las “actuaciones administrativas”, que tienen por objeto el cumplimiento de los objetivos y funciones del Estado en cuanto a la adecuada prestación de los servicios públicos a su cargo³, a través de las entidades públicas, además de buscar la efectividad de los derechos e intereses de los administrados reconocidos por la ley y que dicho código regula: *“Las normas de esta parte primera del código se aplicarán a los órganos, corporaciones y dependencias de las ramas del Poder Público en todos los órdenes, a las entidades descentralizadas, a la Procuraduría General de la Nación y Ministerio Público,*

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

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 37 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

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).*

5.5 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,*

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 38 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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

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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 39 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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

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

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

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 40 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

fe, que consiste en que todas las actuaciones de los particulares y de los funcionarios públicos se ajustan a una presunción de buena fe.

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

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

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”

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 41 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

5.6 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.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 42 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</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.

5.6.1 Requisitos de los actos administrativos

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

	 POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 43 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

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

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

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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 44 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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*).

5.7 Naturaleza jurídica de los servidores públicos al servicio del INPEC

El decreto Ley No. 407 de 1994 que es expedido a su vez por el Presidente de la República de Colombia, con fundamento en el ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por el artículo

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPANIA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 45 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 46 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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

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

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

Con respecto a lo anterior, el artículo 9 del estatuto de personal señala que para el caso del INPEC, se debe entender por “empleo”, el conjunto de “funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades señaladas por la Constitución, la ley, el reglamento o las asignadas por autoridad competente, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública y que deben ser

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 47 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 48 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC-Regulación normativa/INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC-Regulación normativa de la estructura orgánica, nomenclatura y manual de funciones/REGIMEN DE PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC-Exclusión del nivel ejecutivo desapareciendo las denominaciones Jefe de Unidad y Jefe de Sección”.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, se encuentran expresamente señalados en el artículo 10° del Decreto Ley No. 407 de 1.994, e incluyen los siguientes: Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, secretario general (hoy director de custodia y vigilancia), subdirectores, jefes de oficina, asesores, directores regionales, jefes de división, directores y subdirectores de establecimientos carcelarios y los demás empleos de jefe de unidad que tengan una jerarquía superior a jefe de sección y los de tiempo parcial, entendiéndose por tales aquellos que tienen una jornada diaria inferior a cuatro (4) horas. Son de carrera los demás empleos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC.

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

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

- Personal administrativo.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 49 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

- 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.

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.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 50 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

- 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. Haber sido condenado por delito sancionado con pena privativa de la libertad, dentro de los diez (10) años anteriores, excepto cuando se trate de delitos políticos o culposos.

Hallarse en interdicción judicial, inhabilitado por una sanción administrativa o penal, según las equivalencias establecidas en este Estatuto, suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 51 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

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.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 52 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

5.8 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.

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

En cuanto al cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional, este cumple un servicio público de los denominados “esenciales” a cargo del Estado, cuya misión es la de mantener y garantizar el orden, la seguridad, la disciplina y los programas de resocialización en los centros de reclusión⁵. Igualmente tiene como misión la custodia y vigilancia de los internos en los diferentes establecimientos carcelarios, la protección de sus derechos fundamentales y otras garantías

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

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 53 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

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 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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 54 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

que en efecto establece los requisitos profesionales requeridos para el ejercicio de la actividad relacionada con el servicio público de custodia y vigilancia penitenciaria.

La necesidad de mejorar las habilidades en el campo de la investigación criminalística para los servidores públicos verbi gracia los que ejercen funciones especiales de policía judicial en los ERON, determinó que la Dirección de la Escuela de Formación del INPEC, incluyera en la programación de actividades académicas la realización del curso de especialización en análisis y procesamiento del lugar de los hechos para personal del cuerpo de custodia y vigilancia que labora en los establecimientos de reclusión del orden nacional como integrantes de las unidades de policía judicial, con el fin apoyar de manera eficiente la administración de justicia como lo exige el nuevo sistema penal acusatorio.

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

Por otra parte, el decreto No. 2160 de 1.992 establece como objetivos del INPEC: *“La ejecución y desarrollo de la Política Carcelaria y Penitenciaria bajo los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional; hacer cumplir las medidas de aseguramiento, las penas privativas de la libertad y las medidas de seguridad establecidas por autoridades judiciales; el diseño y la ejecución de*

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 55 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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:

- Desde la perspectiva del aprendizaje e innovación, la implementación de las TICs, la adopción de la innovación como fundamento de la gestión institucional y la gestión del conocimiento.
- Desde la perspectiva de procesos el desarrollo de un sistema de información gerencial que oriente la toma de decisiones y la coordinación institucional, e igualmente la adopción de un Sistema Integral de Gestión.
- Desde la perspectiva de Recursos, todo en cuanto a gestión.
- Desde la perspectiva de clientes, el fortalecimiento del liderazgo institucional en la efectiva administración del sistema penitenciario y todas las garantías que deben ser consideradas

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 56 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

con el interno, su familia, la sociedad y el mismo Estados e inicia el proyecto SISIPPEC (sistematización del sistema penitenciario y carcelario) el cual tiene los objetivos estructurales, esto significa actualización de tecnología para llegar a los 142 establecimientos. Los integrantes del cuerpo de custodia y vigilancia, personal administrativo, al igual que los grupos especiales de reseña, policía judicial, caninos, han venido realizando incorporaciones de las huellas de cada interno al sistema, con la aplicación del componente biométrico a las visitas de los internos, ya que esto se controla mediante el módulo de visitas de SISIPPEC, tornándose en un gran adelanto tecnológico.

5.8.1 Etapas de la actuación administrativa en proceso de selección del personal del Cuerpo De Vigilancia y Custodia Del INPEC

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

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

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

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

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 57 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

otra parte, en los cursos o concursos de ascenso sólo podrán participar los empleados inscritos en el escalafón del INPEC.

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

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

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

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

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

“Tener más de dieciocho años y menos de veinticinco de edad, al momento de su nombramiento.” Ver sentencia C-811/14 (Bogotá D.C., 5 de noviembre de 2.014) M.P. Mauricio González Cuervo, exigencia de acreditar edad requerida para ingresar a cuerpo de custodia y

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 58 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional al momento del nombramiento-Derecho fundamental a acceder al desempeño de cargos y funciones públicas, no se vulnera por la existencia de una edad límite, sino por la fijación de un momento o hito en el cual se verifica este requisito. En efecto, una circunstancia es el acto del nombramiento en la carrera penitenciaria y otro es el ingreso a la Escuela Penitenciaria. Pero el artículo 121 del mismo Decreto, establece los requisitos para el ingreso como alumno a la Escuela Nacional Penitenciaria, para lo cual señala “...**INGRESO COMO ALUMNO.** *Reunidos los requisitos señalados en los numerales 1 al 10 del artículo No. 119, el aspirante seleccionado, ingresará a la Escuela Penitenciaria Nacional (hoy escuela de formación del INPEC), en calidad de alumno y se someterá al régimen interno de este Instituto.*”

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

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

5.8.2 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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 59 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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.*

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*

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 60 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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.

5.8.3 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.*”

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 61 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

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.”

5.8.4 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.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 62 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

5.8.5 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 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.*”

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 63 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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.

5.8.6 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.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 64 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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

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

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

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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 65 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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”.

5.9 Respaldo jurisprudencial de la Corte Constitucional al proceso de selección de funcionarios públicos y del INPEC

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

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

5.10 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*

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 66 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

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”

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

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 67 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

5.11 Requisitos exigidos a candidatos a cargos públicos

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

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

	 POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 68 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

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

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

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

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 69 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

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, permitiéndosele continuar con el trámite de acceso a un cargo público, mediante una evaluación de las exigencias previstas en el concurso que permitiera brindarle garantías al interesado en cuanto al goce efectivo del derecho del actor a acceder a cargos públicos.*

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

5.12 Procesos de selección de personal en el INPEC

Por otra parte, y través de varias sentencias (Corte Constitucional, sentencias C-793 de 2002 y C-1174 de 2.005), la Corte Constitucional ha venido aclarando el concepto y los elementos del

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 70 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

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.”

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 71 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

5.13 La carrera penitenciaria y carcelaria en el INPEC

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

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

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

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 72 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

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.

5.14 Obligatoriedad del cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)

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

	 POSITIVA COMPañÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 73 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

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

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

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

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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 74 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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

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

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

*Las principales actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo son: 1. **Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión**, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores. (negrillas 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*

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 75 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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”.

5.15 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 pre-ocupacionales o de pre ingreso en cuanto a su

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPañÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 76 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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

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

(...) 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,

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPañÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 77 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

periodos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores.”

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

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

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

- *Prevenir todo daño para la salud de las personas derivado de las condiciones de trabajo.*
- *Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.*

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 78 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

- *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 2007, 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

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 79 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

Constitucional, se pronunció en el siguiente sentido: *“En el historial laboral de un empleado se encuentra registrada toda la información, positiva o negativa, relacionada con su hoja de vida, desempeño en el ejercicio de funciones tales como reconocimientos, llamados de atención, suspensiones. Así mismo, la historia laboral contiene la información referente al tiempo laborado, las cotizaciones a la seguridad social, los periodos de vacaciones disfrutados o pendientes, el registro de sus cesantías, nombramientos, ascensos, traslados, retiros, incapacidades, comisiones de trabajo, entre otros datos indispensables para el goce de las prestaciones laborales que nuestro ordenamiento concede al trabajador.*

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

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

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 80 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

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

5.16 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 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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 81 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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*

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 82 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

4º de la Ley 909 de 2004 - a que dicha regulación debe estar consagrada en leyes diferentes a las que regulan la función pública y no a que se puedan modificar las condiciones de igualdad de los sistemas de concursos.

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

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

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 83 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

manera de test le permiten establecer la conformidad o inconformidad de dichas regulaciones a la luz de la Constitución.

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

5.17 Retiro facultativo por causas de inconveniencia institucional

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

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

- Declaración de insubsistencia del nombramiento.
- Renuncia regularmente aceptada. Supresión del empleo.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 84 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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

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”*.

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 85 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

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

Esta “inconveniencia” para el servicio, puede a su vez estar justificada en las circunstancias señaladas en los artículos 57, 58 y 65 del decreto Ley No. 407 de 1.994. En primer lugar, el artículo 57 ibídem, señala como una causal de retiro la invalidez absoluta del miembro del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC, la cual se 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.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 86 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

- 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.

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*

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 87 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

esencial de que no se desvirtúen los principios de estabilidad que busca amparar la Carrera y que tienen consagración constitucional, a través de decisiones arbitrarias por parte del superior jerárquico. Para que ello sea efectivamente así, es necesario que el empleado cuyo retiro se disponga cuente con un debido proceso y se le permita, por consiguiente, ejercer su derecho de defensa ante la Junta. Por esta razón la exequibilidad de la norma bajo examen estará condicionada a que, llegado el caso, a los funcionarios en ella mencionados se les oiga en descargos por parte de la Junta, de forma tal que su separación del cargo resulte plenamente justificada.”

Ahora bien, es claro que la Corte ha autorizado la posibilidad de retiro del personal del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria, con base en la facultad otorgada al director del INPEC, cuando hay circunstancias de falta de idoneidad de los servidores públicos, o por cualquiera de las causas que la generen, es decir por causas físicas o psicológicas; o altitudinales, es un justo motivo 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 ídem señala que el personal que preste sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, solo podrá pertenecer a la carrera penitenciaria, previo el cumplimiento de los respectivos requisitos generales y especiales para ello. Por su parte el artículo 82 ídem, establece la integración de la junta de carrera penitenciaria, la cual en efecto está integrada por:

- El director general del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, o su delegado, quien puede hacer uso de la facultad discrecional de proponer el retiro por inconveniencia institucional.
- El jefe de la oficina jurídica, que verifica la legalidad de la causal invocada.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 88 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

- El jefe de la división de recursos humanos.
- El jefe de la oficina de control interno, quien actuará como secretario de la junta.
- El subdirector de la Escuela Penitenciaria Nacional.
- Un representante del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional, elegido por votación para un periodo de dos (2) años, con su respectivo suplente, por los integrantes de dicho cuerpo.
- Un representante del personal administrativo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, elegido por votación para un periodo de dos (2) años, con su respectivo suplente, por los integrantes del personal administrativo.

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

- Administrar y vigilar la carrera penitenciaria, diseñando programas relativos a todos los aspectos a ella inherentes, tales como: evaluación y calificación de servicios, cursos y concursos, promociones y ascensos, estímulos y distinciones.
- Desarrollar las políticas, formuladas por el consejo directivo tendientes a implementar los planes y programas para el personal de carrera penitenciaria.
- Difundir y hacer cumplir las disposiciones que regulan la promoción de personal.
- Elaborar los procedimientos para la aplicación de las disposiciones sobre promoción de personal y administración de carrera en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC.
- Promover, orientar, coordinar y controlar las actividades sobre promoción de personal y administración de carrera en las categorías respectivas.
- Vigilar que los nombramientos provisionales no excedan del término legal.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 89 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

- Inscribir en carrera a los funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, que hayan cumplido con los requisitos.
- Emitir concepto al director general del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, sobre el retiro del servicio de un miembro del cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional en cualquier tiempo por inconveniencia del mismo en la Institución o por concepto sobre bajo rendimiento en el servicio.
- Conocer de oficio o a petición de parte, de las irregularidades que se presenten en la realización de los procesos de selección, pudiendo dejarlos sin efecto, total o parcialmente.
- Excluir de la lista de elegibles a las personas que hubieren incurrido en violación a las leyes o los reglamentos que regulan la administración de personal al servicio del 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”*.

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 90 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

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 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.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 91 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 92 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

calificar la idoneidad del candidato y la aptitud física y psicológica exigidas para el ejercicio del cargo o el ascenso dentro de la carrera.

Igualmente el estudio aporta un documento de referencia que puede en algún momento sustentar válidamente la decisión de retiro del servicio por inconveniencia institucional por parte de la junta de carrera penitenciaria, siempre y cuando se den las circunstancias que puedan inhabilitar o limitar al candidato o funcionario activo para desempeñar el cargo, de acuerdo a los requerimientos y exigencias contenidas dentro del estudio o sus documentos anexos, y de esa forma evitar posibles arbitrariedades o desproporción que pudiera surgir, ya que, dentro de la motivación del retiro discrecional se deben relacionar las consideraciones en las cuales se funda la inconveniencia para la institución.

6. CAPITULO II

COMPONENTES BIOMECANICOS

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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 93 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

en la actualidad una inquietud de relevancia en el mundo, debido al impacto en el desarrollo económico de los países, es su competitividad y particularmente en la calidad de vida de sus pobladores.

Según la Organización Internacional del Trabajo, alrededor de cada 15 segundos un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, lo que equivale a 6300 personas al día; y cada 15 segundos 160 trabajadores tienen un accidente laboral. Anualmente, un estimado de 160 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y ocurren más de 337 millones de accidentes en el trabajo; muchos de estos accidentes resultan en ausentismo laboral. La OIT ha estimado que 4% del producto interno mundial se pierde como consecuencia de las enfermedades profesionales y accidentes laborales. (Manual de Ergonomía y Seguridad. Rueda Ortiz, Maury. Alfaomega, 2013).

Durante la primera guerra mundial se hizo énfasis en determinar las características físicas de los soldados, con el fin de adaptar los equipos de trabajo al hombre. En la segunda guerra, además de tener en cuenta las características físicas, se involucraron las capacidades mentales y sensoriales del individuo. En esta misma época en Estados Unidos se desarrolló el concepto de “Ingeniería Humana”, aplicada con el objeto de obtener una mayor producción y una mejor adaptación del hombre a los nuevos ingenios bélicos. (Sociedad Española de Ergonomía, 2010)

En 1949 el psicólogo británico K.F.H Murrell realiza estudios anatómicos, fisiológicos y aplica la psicología experimental para relacionar el hombre con la situación de trabajo. Un año más tarde define la Ergonomía como “el conjunto de investigaciones científicas de la interacción del hombre y el entorno de trabajo”; por este concepto se le consideró el Padre de la Ergonomía Europea.

La Ingeniería Humana Americana define la Ergonomía como “los esfuerzos que buscan acoplar a los seres humanos con las máquinas, de forma que la combinación sea confortable, segura

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 94 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

y más eficiente”. En Europa predominan los estudios fisiológicos y psicológicos, principalmente los de campo, sobre los problemas del hombre en el trabajo. Faverge definió la Ergonomía como “el análisis de procesos industriales centrados en el hombre, que aseguran su adecuado funcionamiento”.

A mediados del siglo XX Forcadas introduce los conceptos Ergonómicos en Colombia; a partir de este momento se inicia el desarrollo de esta disciplina, particularmente por profesionales de la Ingeniería y el Diseño; en la década de los 70's se involucra más activamente dentro de la Salud Ocupacional, incluyendo la participación de las ciencias. (Sociedad Colombiana de Ergonomía).

La importancia de conocer las principales exigencias y requerimientos físicos de cada cargo e implementar los Profesiogramas y Perfiles Profesiográficos en cada convocatoria ya sea de ingreso o ascenso, le permite al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC prevenir a largo plazo la incidencia de accidentes y/o enfermedades laborales y aprovechar al máximo el desempeño funcional ocupacional de cada trabajador de acuerdo con sus habilidades físicas y mentales en la ejecución de las tareas asignadas dentro de su jornada laboral.

Villena (2007), afirma: es frecuente que, en los departamentos de prevención de riesgos laborales, se reduzca el “riesgo ergonómico” a todo aquello que puede provocar molestias o lesiones osteoarticulares, trastornos músculo-esqueléticos o daños dorsales. El principal objetivo del ergónomo es anticipar y ayudar a evitar dichos riesgos en los procesos de concepción y transformación; para abordar los más importantes no es necesario saber mucha ergonomía, basta con echar mano de las recomendaciones más elementales para la concepción de los puestos de trabajo, de ciertas normas, de algunas precauciones organizativas y tecnológicas. (p 27)

Para formar en riesgo biomecánico es determinante que el formador sea un gran conocedor del trabajo que realizan las personas objeto de esta formación. Que se les indiquen los puntos críticos

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 95 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

de su actividad, cómo ciertas posturas sin esfuerzo pueden ser dañinas, como ciertos esfuerzos que realizan no tienen por qué provocar lesiones.

Es necesario analizar el trabajo antes de formar, para adoptar criterios pedagógicos adaptados, ejemplos reales, conocimientos que directa o indirectamente tienen una fuerte relación con la fisiología de ese trabajo: por ejemplo, es infrecuente que en estas formaciones se aborde la relación entre trabajo muscular, actividad cardiaca y medioambiente térmico de trabajo. (Flores, 2008, p. 16).

Existe una prevención individual del riesgo biomecánico si el trabajador percibe como propio ese riesgo y ese debe ser el objetivo prioritario de los conocimientos transmitidos. Una vez conseguido esto, se puede ayudar al operador a desarrollar estrategias defensivas o preventivas contra dicho riesgo. (Villena, 2007).

6.1 Ergonomía

El término *ergonomía* proviene de las palabras griegas *ergon* (trabajo) y *nomos* (ley o norma); la primera referencia a la ergonomía aparece recogida en el libro del polaco (Wojciech Jastrzebowki, 1857) titulado “*Compendio de Ergonomía o de la ciencia del trabajo basada en verdades tomadas de la naturaleza*”. La utilización moderna del término se debe a Murrell y ha sido adoptado oficialmente durante la creación, en julio de 1949, de la primera sociedad de ergonomía, la - Ergonomics Research Society-, fundada por ingenieros, fisiólogos y psicólogos británicos con el fin de “adaptar el trabajo al hombre”. (Mondelo, 1994)

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 96 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

La ergonomía estudia los factores que intervienen en la interrelación hombre-artefacto (operario-máquina), afectados por el entorno. El conjunto se complementa recíprocamente para conseguir el mejor rendimiento; el hombre piensa y acciona, mientras que el objeto se acopla a las cualidades del hombre, tanto en el manejo como en aspecto y comunicación. El objetivo de la ergonomía es dar las pautas para optimizar el trabajo a ejecutar por el conjunto conformado por el operario-artefacto y el entorno físico y social que lo circunda. (Cruz, 2008).

Otro concepto importante manifiesta que:

“La ergonomía ha sido definida como el estudio científico de la relación entre el hombre y su medio ambiente de trabajo. En este sentido, el término medio ambiente es tomado para cubrir no sólo el medio ambiente en el cual el hombre trabaja, sino también sus materiales y herramientas, su métodos de trabajo y la organización de su trabajo, tanto individualmente o de dentro de un grupo de trabajo”. (Murrel,1965. p.23).

Si se detectan problemas en alguna de estas cuestiones la ergonomía puede proponer diferentes soluciones para reducir o eliminar sus efectos sobre el trabajador. Muchas de estas soluciones son sencillas y de fácil aplicación (por ejemplo: cambiar la ubicación de materiales, usar herramientas más adecuadas o realizar pausas periódicas); otras pueden ser más complejas (por ejemplo: diseñar una nueva máquina o cambiar la organización del trabajo).

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.

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 97 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

6.1.1 Tipos de Ergonomía

Entre los numerosos campos de aplicación en los que la Ergonomía ha desarrollado metodologías propias, se pueden considerar dos grandes áreas de estudio, según se trate de optimizar los procesos de producción (Ergonomía del trabajo) o los productos fabricados mediante dichos procesos (Ergonomía del producto).

Ergonomía del trabajo. Su objeto de estudio es el trabajador y su objetivo analizar las tareas, herramientas y modos de producción asociados a una actividad laboral con la finalidad de evitar los accidentes y patologías laborales, disminuir la fatiga física y mental, y aumentar el nivel de satisfacción del trabajador. Además de los beneficios sociales y humanos que comporta la mejora de las condiciones de trabajo, la aplicación de la Ergonomía en el ámbito laboral conlleva beneficios económicos asociados a un incremento de la productividad y a la disminución de los costes provocados por los errores, accidentes y bajas laborales.

Ergonomía del producto. Su objeto de estudio son los consumidores y usuarios del producto; su finalidad, asegurar que los productos sean seguros, fáciles de usar, eficientes, saludables y satisfactorios para el usuario.

6.1.2 Aplicaciones de la ergonomía del trabajo

En la actualidad, son numerosos los estudios y aplicaciones de la Ergonomía en el ámbito laboral. Para sistematizar, los aspectos que se consideran son los siguientes:

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 98 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

- Diseño de puestos de trabajo: tiene por objetivo configurar equipos y espacios que faciliten la ejecución de las tareas. Se trata de conseguir posturas adecuadas y colocar los elementos de trabajo de manera que se evite la realización de movimientos superfluos o que obliguen a separar excesivamente los brazos del cuerpo (Asensio-Cuesta, 2012).
- Herramientas y útiles: los estudios ergonómicos sobre herramientas tienen la finalidad de adaptarlas a la tarea y al trabajador.
- Mandos e indicadores: Analiza la relación entre el trabajador y la máquina: ubicación adecuada, alcance, visibilidad, facilidad de manejo, etc.
- Condiciones ambientales: temperatura, iluminación, ruido, vibraciones, etc.
- El ruido se puede caracterizar psicológicamente por resultar molesto e indeseable, físicamente por su aleatoriedad espectral y de intensidades, y desde el punto de vista de la comunicación por su bajo o nulo contenido informativo. El tema de la relación entre el nivel de ruido, el tiempo de exposición y los daños físicos que causan al sistema auditivo en el humano ha sido estudiado con gran interés desde hace tiempo.

- La iluminación es un factor ambiental que interesa a los ergonomistas por su influencia en el desempeño de las tareas de los humanos; en general, la iluminación puede interferir en la adecuada visualización de los objetos y entornos, la eficiencia y eficacia del trabajador, en proporcionar la información adecuada y oportuna de señalización, además de que puede influir en el confort y salud visual. La iluminación puede interferir en la adecuada percepción e interpretación de señales visuales por parte de los operadores; muchos de los procesos industriales cuentan con señales luminosas para su monitoreo, por lo que contar 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.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 99 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

El ser humano necesita mantener una temperatura interna de aproximadamente 37oC (la temperatura interna del cuerpo varía entre 36oC y los 38oC). Este balance térmico se realiza a través del hipotálamo, que actúa como un termostato. En cualquier caso, en un ambiente térmico moderado, los ocupantes de los locales suelen mantener discrepancias, ya que hay una serie de factores particulares del individuo que influyen en la sensación de bienestar térmico y hacen variar las preferencias de los individuos.

El avance de la tecnología y su intervención en los puestos de trabajo ha provocado que más trabajadores estén expuestos a vibraciones, las cuales en algunos casos no tienen consecuencias, pero en otros puede afectar a la salud y capacidad de trabajo de quien se expone a ellas. Los pies, la zona de los glúteos y las manos, son las áreas del cuerpo que generalmente reciben y transmiten las vibraciones, dependiendo de la actividad que se realice y la posición en que se encuentre el operador.

En casi todos los casos las vibraciones se detectan fácil y rápidamente, por lo que raras veces llegan a producir daños inmediatos a la salud; sin embargo, la exposición prolongada puede causar efectos crónicos que tienden a manifestarse después de un tiempo. Cuando el cuerpo humano se encuentra sometido a vibraciones, presenta algunas reacciones y cambios que pueden afectar su adecuado desempeño, entre los que destacan: El aumento moderado del consumo energético, de la frecuencia cardiaca y respiratoria. La aparición de reflejos musculares con función de protección, que contraen a los músculos afectados por las vibraciones y los mantienen así mientras sean sometidos a esta situación.

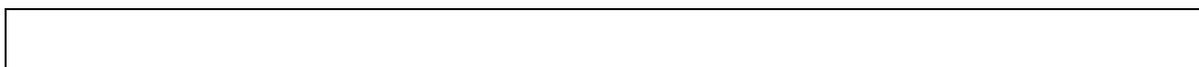
Carga mental: su estudio se ha desarrollado de la mano del estudio sobre tareas estresantes, aburridas o monótonas. Otros aspectos relacionados son los relativos al efecto del horario de trabajo y los turnos sobre los trabajadores y la percepción de fatiga asociada a la realización de tareas.

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 100 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

Carga física: manejo manual de cargas, movimientos repetitivos y posturas forzadas.

6.2 Antropometría

Del griego antropos (humano) y métricos (medida), esta ciencia se ocupa del dimensionamiento del cuerpo humano. Desde el punto de vista ergonómico, el estudiar este dimensionamiento del cuerpo permite adaptar la máquina y el ambiente de trabajo a las dimensiones del trabajador; por ejemplo: altura y tamaño de la puerta, dimensión de las extremidades inferiores y dimensión de los volantes y de los asientos de un coche, etc. (Ramírez, 2001)



El acotamiento corporal es el que nos permite apreciar en tres dimensiones al hombre, tanto en sus partes como en su conjunto. Esta medición antropométrica se realiza en cada individuo integrante de un grupo poblacional en estudio; las resultantes cuantitativas de las mediciones son ordenadas en las tabulaciones y desarrolladas en histogramas biométricos. El grupo de estudio tiene características propias y diferentes a los grupos aledaños y como está en continua evolución, sufre cambios con la época en la que se realice la investigación. Esto hace obligatoria la aplicación inmediata de los resultados del estudio para el momento, lugar geográfico y grupo en observación. (Cruz, 2006).

6.2.1 Variabilidad Antropométrica

Los individuos de una zona de un país pueden ser más altos y tener un peso mayor que los de otra zona. Estudios socioeconómicos descubren diferencias de estatura muy importantes entre personas de trabajos diversos.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 101 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

La población militar, en cuanto a grupo, difiere antropomórficamente de la civil. Dentro de un mismo grupo, los hombres suelen ser de mayor estatura y peso que las mujeres, y las personas de edad tienen unas dimensiones completamente distintas que las de edad mediana.

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.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 102 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

- *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.

Los datos antropométricos son más valiosos cuando reflejan medidas exactas y se registra durante un periodo determinado. Las variables valiosas comunes son: estatura, perímetro craneal, peso, espesor del pliegue cutáneo y el índice de masa corporal (IMC).

Variables a tener en cuenta dentro de la implementación de los Profesiogramas y Perfiles Profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC:

Peso: proporciona una valoración de las reservas globales de grasa y músculo (Hopkins, 1993). El peso corporal puede medirse con varios métodos que incluyen:

- Peso ideal para la estatura
- Peso habitual
- Peso real

Estatura: Esta variable sólo se contempla para el profesiograma de Dragoneante. Para el caso del cargo de Inspector Jefe y cargos superiores no se contempla.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 103 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

Índice de masa corporal (IMC): explica diferencias en la composición corporal al definir el nivel de adiposidad de acuerdo con la relación de peso y estatura, eliminando así la dependencia en la constitución. El índice de masa corporal puede calcularse utilizando la siguiente ecuación: (Cáceres, 2005)

$$\text{IMC} = \frac{\text{Peso (Kg)} \times 100}{\text{Estatura (cm)}^2}$$

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL 	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 104 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

Tabla 1

Interpretación valores numéricos IMC según la Organización Mundial de la Salud – OMS

VALORES	INTERPRETACION
< 18.5	Bajo peso
18.5 a 25	Normal
25.1 a 29.9	Sobrepeso
>De 30	Obesidad

Fuente: En: https://es.wikipedia.org/wiki/%C3%8Dndice_de_masa_corporal#cite_note-4

Es importante correlacionar el IMC con el perímetro abdominal y tener en cuenta los criterios de evaluación de riesgo del “síndrome metabólico el cual se define como un conjunto de factores de riesgo para diabetes mellitus tipo 2 (DM2) y enfermedad cardiovascular, caracterizado por la presencia de resistencia a la insulina e hiperinsulinismo compensador asociados con trastornos del metabolismo de los carbohidratos y lípidos, cifras elevadas de presión arterial y obesidad. La prevalencia del síndrome metabólico varía según factores como género, edad, etnia, pero se ubica entre 15% y 40%; es mayor en la población de origen hispano. Existen varios criterios para el diagnóstico de síndrome metabólico. El más conocido es del ATP III (Adult Treatment Panel III), donde se deben cumplir 3 o más de los siguientes:

- Perímetro abdominal elevado (> o = 102 cm en hombres y >o = 88 cm en mujeres).
- TG >150 mg/dl, HDL bajo (hombres <40 mg/dl y mujeres HDL <50 mg/dl),
- TA >130/85 mm Hg, glicemia >110 mg/dl incluyendo diabetes mellitus.

Se consideran otros factores como trombogénesis, inflamación, ácido úrico, estrés, cigarrillo, sedentarismo, edad, origen étnico, microalbuminuria, hipotiroidismo primario, entre otros” (Pineda, 2008). Como límite de tolerancia para los Perfiles Profesiográficos en el perímetro abdominal se

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 105 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

tendrán los siguientes valores ($> o = 101$ cm en hombres y $> o = 87$ cm en mujeres), debido a que los valores ($> o = 102$ cm en hombres y $> o = 88$ cm en mujeres).

Somatotipo: es un sistema diseñado para clasificar el tipo corporal o físico, propuesto por (Sheldon, 1940) y modificado posteriormente por (Heath, 1960) y (Carter, 1967), el cual es utilizado para estimar la forma corporal y su composición, principalmente en atletas. Se expresa en tres valores representantes del componente físico de la siguiente manera:

Somatotipo endomórfico: caracterizado por predominio abdominal, flacidez muscular y extremidades de pequeñas dimensiones.

Somatotipo mesomórfico: se caracteriza por un acentuado desarrollo muscular y óseo, con medidas torácicas predominantes sobre las abdominales.

Somatotipo ectomórfico: se caracteriza por un aspecto de fragilidad e hipotonía muscular, delgadez y medidas de longitud predominantes sobre los diámetros y circunferencias.

6.2.2 Tipos de dimensiones antropométricas

Las medidas que permiten dimensionar las características del puesto de trabajo (alcances, alturas, desplazamientos) se pueden clasificar en dos tipos: (Medidas estructurales y Medidas Funcionales. Estas últimas, también denominadas dimensiones dinámicas, se relacionan con el movimiento articular del cuerpo humano. Por estar íntimamente ligadas con las posturas y movimientos biomecánicamente adecuados o inadecuados, de acuerdo con el tipo de actividad, manipulación de pesos (Ergosourcing, 2001)

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 106 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

6.2.3 Medidas antropométricas y perfil antropométrico

Las medidas que se deben poseer de la población dependerán de la aplicación funcional que se pretenda dar a las mismas; partiendo del diseño de lugares de trabajo, existe un número mínimo de dimensiones relevantes que se deben conocer.

Debido a las características especiales de los estudios antropométricos, se debe analizar con mucho rigor el tipo de medidas a tomar y el error admisible, ya que la precisión y el número total de medidas guardan relación con la posibilidad de viabilidad económica del estudio. Si dejamos de considerar alguna medida relevante, o exigimos una precisión exagerada, la limitación económica hará prácticamente imposible la realización o la replicación del estudio.

Una vez determinada la población y clasificándola según los objetivos, se deberán analizar las medidas que se crean oportunas. Toda organización debería tener recogidas al menos las siguientes medidas:

Tabla 2.

Medidas básicas para el diseño de puestos de trabajo

POSICION SEDENTE	POSICION DE PIE
(AP) Altura poplítea	(E) Estatura
(SP) Distancia sacro-poplítea	(CSp) Altura de codos de pie
(SR) Distancia sacro-rótula	(AOp) Altura de ojos de pie
(MA) Altura de muslo desde el asiento	(Anhh) Ancho de hombro a hombro
(MS) Altura del muslo desde el suelo	
(CA) Altura del codo desde el asiento	
(Amín B) Alcance mínimo del brazo	
(AmáxB) Alcance máximo del brazo	

	<p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p> 	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 107 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

(AOs) Altura de los ojos desde el suelo	
(ACs) Anchura de caderas sentado	
(CC) Anchura de codo a codo	
(RP) Distancia respaldo-pecho	
(RA) Distancia respaldo-abdomen	

Fuente: ERGOSOURCING. Ergonomía en movimiento. Bogotá: primera edición. 2001.

6.3 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:

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 108 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

- *Secuencia de instalación:* suficiente espacio físico que permita realizar libremente los movimientos y desplazamientos necesarios en la ejecución y control de la tarea asignada.
- La forma del espacio de trabajo necesita de las dimensiones antropométricas de los usuarios, como son el alcance de brazo, la altura de pie, la posición sentado o bípeda, etc., al igual que del dimensionamiento y formas de los equipos. Al estructurar el espacio de trabajo, debe tenerse en consideración los órganos de mando y otros medios en el que se llevan a cabo las acciones motoras del hombre en el cumplimiento de la tarea. Al respecto, se distinguen zonas tales como:
 - *Zonas de acceso fácil:* parte del espacio de trabajo limitado por las áreas que describen los brazos extendidos al máximo en su movimiento circular horizontal y vertical.
 - *Zona óptima de acceso:* parte del espacio de trabajo limitado por los arcos que describen los antebrazos al moverlos manteniendo apoyada la articulación del codo.
 - *Zona del campo informativo:* espacio del puesto de trabajo que incluye los medios instalados de información y control que deben ser manipulados u observados por el trabajador. Un criterio importante para la organización del espacio de trabajo en este sentido, es considerar que el plano horizontal debe ser de 30° - 40°, y el plano vertical de 0° - 30° respecto de la horizontal, esto es, 15° por encima y 15° por debajo de la línea normal de visión.
 - *Orden secuencial del tiempo:* se debe tener en cuenta el orden de manipulación de los elementos de activación y control, de tal manera que de acuerdo con el orden

	 POSITIVA COMPañÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 109 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

preestablecido, se coloquen los instrumentos y tableros, con lo que el espacio de trabajo se ajusta a la realidad, evitando, por otra parte, errores en el manejo de controles.

- *Frecuencia de uso e importancia:* de acuerdo con las funciones de cada elemento, a los muy repetitivos o poco comunes y por consiguiente a la frecuencia de uso de los elementos, se hará la disposición de los mismos, incidiendo dicha localización en el espacio de trabajo. Aquellos elementos de suma importancia, como elementos de control, de alerta o de funcionamiento rápido para situaciones de emergencia, deben considerarse en un espacio cercano a la vista y a la mano del trabajador.
- *Espaciamiento entre controles:* a lo anterior se suma la consideración de espaciamiento entre los elementos de control. Demasiado espacio obliga a mayores movimientos y cambios de postura y un espacio estrecho da lugar a superposición de elementos que puede ser motivo de confusión y errores. El desempeño aumenta cuando las distancias son las apropiadas. El manejo de varias palancas puede ejemplificar lo anterior: demasiado juntas pueden dar lugar a fallas en la secuencia temporal y de funcionamiento y si están demasiado espaciadas ello demandara mayor esfuerzo del trabajador.

Es la distribución en la planta de hombres y máquinas y elementos de control, de tal manera que se encuentren ubicados en forma apropiada, teniendo en consideración la facilidad del uso de medios, la velocidad de operación de las máquinas y la precisión del trabajo. Entre los aspectos que deben plantearse figuran: la ubicación hombre - máquina, las necesidades de privacidad y territorio, las diversas posturas del trabajador, espacios entre equipos, colocación de andamios y escaleras y consideraciones de comunicación que obedezcan a requerimientos antropométricos y biomecánicos referentes en especial a la visibilidad, audición y mantenimiento.

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 110 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

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

6.3.1 Dimensión interespacial del trabajador

Esta comprende:

- Un espacio propio, inconsciente, inherente a su libertad de acción con límites subjetivos que resguarden su personalidad (espacio amigable, actitud intrínseca).
- Un espacio de activación de sus extremidades y de sus movimientos en el desarrollo de sus actividades (espacio limitado para la operación de la tarea).
- Un espacio social o distancia de intercambio o interacción en la situación de diálogo (espacio limitado para la operación de la tarea).
- Un espacio dinámico grupal, en interrelaciones grupales (espacio dinámico de interacción grupal).
- Un espacio público, de cara al entorno con límites máximos o sin límites (espacio abierto para la expansión del individuo).

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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 111 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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 trata acerca de la capacidad del hombre para realizar una tarea, teniendo en cuenta su capacidad físicas y los requerimientos de desempeño en el trabajo, asimilándose así a los conceptos de carga y esfuerzo físicos. El desequilibrio de estos factores causaría un trauma mecánico de intensidad variable, lo que constituye el llamado riesgo biomecánico o por carga física”. (Unilever, 2001. p.69).

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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 112 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

6.5 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 es su vida cotidiana están la bípeda o de pie, sedente o sentado, decúbito o acostado.

“Cualquier posición del cuerpo puede causar malestar y fatiga, se mantiene por largo tiempo. Mantenerse de pies, por ejemplo, es una posición natural del cuerpo y por sí sola no debe representar un riesgo. Pero cuando esta posición se mantiene por largo tiempo, producirá dolor en los pies, fatiga muscular y dolor lumbar. Si a esto se añade un mal diseño de puesto de trabajo, que obliga a adoptar posiciones incorrectas, estaremos creando un factor de riesgo donde no debiera existir” (Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo, Trastornos Osteomusculares. 2010. P. 27).

Esfuerzo

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

Movimiento Repetitivo

Se considera que un movimiento es repetitivo cuando se repite con una frecuencia mayor a una vez cada treinta segundos. Si la frecuencia es menos, o sea con un intervalo mayor entre los movimientos similares, tendremos un movimiento repetido. El riesgo se presenta por que el músculo y demás tejidos del sistema osteomuscular involucrados en la acción no tienen tiempo suficiente para recuperarse.

Manipulación Manual de Cargas

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL 	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 113 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

Implica la cantidad de esfuerzo que el cuerpo de hacer para levantar un objeto, usar una herramienta para hacer algunas tareas. La cantidad de fuerza que se debe hacer para realizar un trabajo depende de muchos factores, tales como el peso del objeto o su colocación con relación al cuerpo.

A continuación se describe la metodología utilizada para la recolección de la información, para poder llevar a cabo la toma final de decisiones en la elaboración del perfil Profesiográfico.

6.6 METODOLOGÍA PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Tabla 3

Técnicas para el análisis del trabajo

TÉCNICA	NOMBRE	DESCRIPCIÓN
TÉCNICAS PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	Observación Lista de chequeo (Anexo 1).	Obtención de datos directamente de la actividad o del comportamiento estudiado.
	Cuestionarios	Conjunto de preguntas predeterminadas para ser respondidas por una secuencia fija.
	Entrevista estructurada	Usada para estudiar los factores humanos y para la selección de personal.
MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LOS REQUISITOS DE LA TAREA	Análisis de Puesto de Trabajo Tipo	Método que permite identificar los pasos básicos de una actividad desglosándola en tareas y operaciones.
	Listas de verificación ergonómica	Se utilizan para evaluar un criterio ergonómico particular de una tarea o para determinar las facilidades que se suministran a una tarea para que sea adecuada.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 114 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

	Método REBA	Permite el análisis conjunto de las posiciones adoptadas por cuello, tronco, miembros superiores y miembros inferiores. Además define otros factores que considera determinantes para la valoración final de la postura, como la carga o fuerza manejada, el tipo de agarre, el tipo de agarre o el tipo de actividad muscular desarrollada por el trabajador en postura estática o dinámica.
--	-------------	---

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

6.7 RESULTADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA REBA

Con el fin de determinar el nivel de riesgo biomecánico presente en las actividades ejecutadas por los integrantes del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC desde el cargo de Dragoneante hasta el cargo de Comandante Superior se implementó la Metodología REBA la cual tiene las siguientes características:

- Es un método especialmente sensible a los riesgos de tipo musculo-esquelético.
- Divide el cuerpo es segmentos para ser codificados individualmente, y evalúa tanto los miembros superiores como el tronco, el cuello y las piernas.
- Analiza la repercusión sobre la carga postural del manejo de cargas realizado con la manos o con otras partes del cuerpo.
- Considera relevante el tiempo de agarre de la carga manejada, destacando que este no siempre puede realizarse mediante las manos, y por tanto indicar la posibilidad que se utilicen otras partes del cuerpo.
- Permite la valoración de la actividad muscular causada por posturas estáticas, dinámicas, o debidas a cambios bruscos o inesperados en la postura.

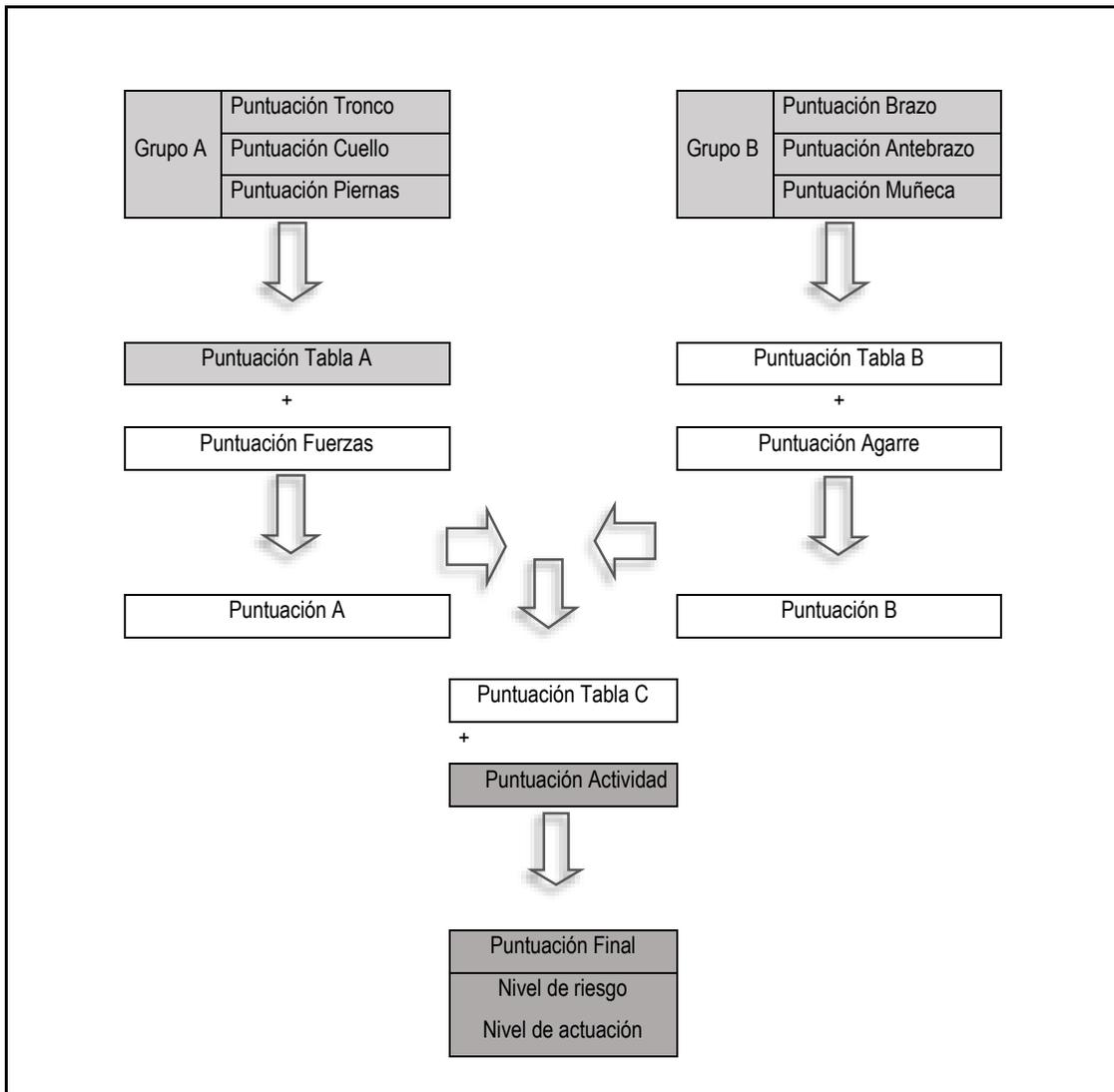
	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 115 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

- El resultado determina el nivel de riesgo de padecer lesiones, estableciendo el nivel de acción requerido y la urgencia de la intervención (Asencio, 2012).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL		
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE VERSION 3.0 2017	Página: 116 de 213 Fecha: 2017	
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención			

6.7.1 Esquema de implementación de la Metodología REBA:

Tabla 4



	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE VERSION 3.0 2017	Página: 117 de 213 Fecha: 2017
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

6.7.2 Evaluación de la postura bípoda para tareas de Vigilancia

Tabla 5

Evaluación de postura para tareas de vigilancia

Tronco	TABLA A											
	Cuello											
	1				2				3			
	Piernas				Piernas				Piernas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	1	2	3	4	1	2	3	4	3	3	5	6
2	2	3	4	5	3	4	5	6	4	5	6	7
3	2	4	5	6	4	5	6	7	5	6	7	8
4	3	5	6	7	5	6	7	8	6	7	8	9
5	4	6	7	8	6	7	8	9	7	8	9	9

Brazo	Tabla B					
	Antebrazo					
	1			2		
	Muñeca			Muñeca		
	1	2	3	1	2	3
1	1	2	2	1	2	3
2	1	2	3	2	3	4
3	3	4	5	4	5	5
4	4	5	5	5	6	7
5	6	7	8	7	8	8
6	7	8	8	8	9	9

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE VERSION 3.0 2017	Página: 118 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

TABLA C												
Puntuación A	Puntuación B											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	1	1	2	3	3	4	5	6	7	7	7
2	1	2	2	3	4	4	5	6	6	7	7	8
3	2	3	3	3	4	5	6	7	7	8	8	8
4	3	4	4	4	5	6	7	8	8	9	9	9
5	4	4	4	5	6	7	8	8	9	9	9	9
6	6	6	6	7	8	8	9	9	10	10	10	10
7	7	7	7	8	9	9	9	10	10	11	11	11
8	8	8	8	9	10	10	10	10	10	11	11	11
9	9	9	9	10	10	10	11	11	11	12	12	12
10	10	10	10	11	11	11	11	12	12	12	12	12
11	11	11	11	11	12	12	12	12	12	12	12	12
12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

Puntuación Final	Nivel de acción	Nivel de riesgo	Actuación
1	0	Inapreciable	No es necesaria actuación.
2-3	1	Bajo	Puede ser necesaria la actuación.
4-7	2	Medio	Es necesaria la actuación.
8-10	3	Alto	Es necesaria la actuación cuanto antes.
11-15	4	Muy Alto	Es necesaria la actuación de inmediato.

6.7.3 Análisis metodología REBA

Posterior al desarrollo de los análisis de puestos de trabajo se evidenció que el principal riesgo biomecánico al cual se encuentra expuesto el cuerpo de custodia y vigilancia en el área de seguridad, es la adopción prolongada de postura ya sea a nivel bípedo o sedente.

La puntuación final para las dos posturas es nivel de riesgo medio donde se requiere una intervención oportuna para prevenir futuras lesiones a nivel osteoarticular y muscular de los servidores expuestos durante la jornada laboral.

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 119 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

6.8 REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN

6.8.1 Área sensorio motora

Se requiere discriminación propioceptiva, para adecuar el movimiento de los diferentes segmentos corporales dentro del puesto de trabajo, de forma tal que éstos faciliten la ejecución más rápida y precisa de las diferentes tareas.

6.8.2 Área neuromusculoesquelética

Para la ejecución de las diferentes tareas se deben adoptar y mantener diferentes posturas (bípeda, sedente, cuclillas), etc., además de realizar desplazamientos corporales como caminar, subir, trepar, bajar, empujar y halar.

En cuanto al espacio específico y las tareas a realizar en zonas como garitas, se encuentran diversidad de características estructurales, que no permiten estandarizar el espacio respecto a accesibilidad, altura, profundidad, alcance de miembros superiores a nivel horizontal y vertical, zonas mínimas y máximas ergonómicas. Por tal razón, para realizar labores en estas áreas el trabajador que labore allí, debe cumplir con los requerimientos antropométricos establecidos en los profesiogramas y perfiles profesiográficos, permitiendo así, una dimensión interespacial funcional del trabajador con su entorno, facilitando espacios de activación de movimiento en extremidades superiores e inferiores en el desarrollo de tareas.

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 120 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

6.8.3 Área de motricidad fina

Es necesario la realización de enganches, agarre a mano llena y cilíndrico, pinzas fina y trípode, además de precisión motriz, pulso, agilidad, rapidez y precisión motriz, destreza manual y digital, armonía, coordinación bimanual y coordinación visomotriz.

6.8.4 Área neuromuscular

Para la ejecución de las actividades que requieren fuerza y movimiento es necesario, resistencia, control y alineamiento postural.

6.8.5 Área cognitiva

Este componente es de gran importancia ya que se debe contar con orientación, atención, concentración, memoria, resolución de problemas, integración del aprendizaje y rapidez de reacción, para realizar cada una de las actividades en este puesto de trabajo.

6.8.6 Área psicosocial

El nivel de exigencia de las diferentes tareas que se deben desarrollar necesita de una gran estabilidad emocional, adecuados hábitos de trabajo, trabajo en grupo, adaptación al ambiente laboral y gran responsabilidad por el desarrollo de las actividades propuestas y por el contacto directo con los internos.

6.8.7 Área educativa

En cuanto a los requisitos formales es necesario contar con un nivel de formación secundaria ya que éste da las habilidades cognitivas, de relaciones interpersonales, rapidez de reacción, resolución de conflictos, entre otras y aprobar el curso impartido por la Escuela Penitenciaria Nacional.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 121 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

Se realizara una revisión de cada sistema por orden de exposición y se calificara el riesgo al que está expuesto cada uno según la tarea realizada.

- Sistema tegumentario (piel)
- Sistema respiratorio
- Sistema visual
- Sistema auditivo
- Sistema nervioso
- Sistema cardiovascular
- Sistema inmune
- Sistema linfático
- Sistema endocrino
- Sistema osteomuscular
- Sistema articular
- Sistema digestivo
- Sistema urinario

	<p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p> 	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 122 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

7. PROFESIOGRAMA BIOMECANICO

CARGO - INSPECTOR JEFE

IDENTIFICACIÓN

Categoría	Suboficial
Denominación del Empleo:	Inspector Jefe
Código:	4152
Grado:	14
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa
Naturaleza del empleo:	Sistema específico de carrera penitenciaria y carcelaria

PROPÓSITO PRINCIPAL

Realizar las acciones de control del orden, seguridad, disciplina, autoridad, convivencia, resocialización, administración y seguimiento a los servicios de custodia y vigilancia de las personas privadas de la libertad a cargo del Instituto, de conformidad con la normatividad vigente, los derechos fundamentales, los programas de resocialización, tratamiento integral y cumplimiento de las actividades.

FUNCIONES DEL CARGO – INSPECTOR JEFE

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 123 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

- Ejercer las funciones de apoyo, cooperación y ejecución de los órdenes del servicio de los oficiales, en los aspectos de orden, seguridad, disciplina, resocialización y administración de conformidad con las políticas institucionales y las necesidades del servicio.
- Realizar las tareas de inspección y las actividades de seguridad penitenciaria y carcelaria en cada uno de los servicios y puestos de trabajo, teniendo en cuenta los reglamentos y procedimientos.
- Asignar los servicios al personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia apra el cumplimiento de las actividades de seguridad penitenciaria y carcelaria, custodia, vigilancia y control de las relacionadas con el tratamiento y atención integral, previa aprobación del superior jerárquico.
- Apoyar la ejecución de los programas de tratamiento penitenciario y atención integral garantizando el desarrollo de las actividades y dando a conocer los resultados.
- Organizar las actividades y servicios como comandante de guardia, suboficial de administración, oficial de servicio o comandante de compañía, conforme al plan de servicios.
- Reportar los hechos y circunstancias presentadas durante la prestación del servicio y de las actividades no ejecutadas en relación con la seguridad, el orden, la disciplina, la convivencia, los servicios de custodia y vigilancia, derechos humanos, libertad y los programas y actividades de las que tenga acceso o conocimiento en el ejercicio de sus funciones.
- Organizar los turnos de servicios en los puestos de trabajo requeridos y los dispositivos de seguridad, custodia y vigilancia en el registro, ingreso, estadía, salida y requisas de visitantes

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 124 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

y empelados, acatando los protocolos y procedimientos de actuación en seguridad penitenciaria y carcelaria.

- Verificar el cumplimiento de los dispositivos de seguridad penitenciaria y carcelaria, custodia y vigilancia, de conformidad con lo dispuesto en los procedimientos, instrucciones, consignas y órdenes judiciales y administrativas.
- Realizar el registro, anotaciones, escritos y archivo del parte diario, libros de minuta, control de ingresos y egresos de internos, reportes de movimientos, actualización de datos en Sisipec Web y demás herramientas tecnológicas, actualizando oportunamente la información penitenciaria y carcelaria.
- Proyectar respuesta a las solicitudes relacionadas con las funciones de la dependencia donde se desarrollan las funciones del empleo de conformidad con las necesidades institucionales.
- Apoyar administrativamente a la dependencia donde el empleado ejerza sus funciones de conformidad con los requerimientos institucionales.
- Organizar el conteo de personas privadas de la libertad, constatando la presencia física, ubicación, el reporte y registro en los medidos dispuestos.
- Verificar y exigir el cumplimiento de las actividades que deben adelantar los privados de la libertad en los lapsos y horarios programados en el Reglamento de Régimen Interno.
- Instruir al personal bajo su do en lo relacionado con la prestación del servicio y actividades a desarrollar, transmitiendo las consignas recibidas.

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 125 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

- Realizar seguimiento a la programación, cronogramas y horarios de ejecución de actividades y cumplimiento de las jornadas laborales del personal bajo su mando, de acuerdo con las políticas institucionales y las indicaciones para la administración de personal.
- Realizar el control que impidan el ingreso de personas, vehículos, armas, elementos prohibidos, ilícitos, restringidos o no autorizados al establecimiento de reclusión y demás dependencias penitenciarias y carcelarias, conforme a lo dispuesto en la normatividad vigente, reglamentos, procedimientos e instrucciones recibidas.
- Reportar el decomiso de los elementos, objetos, sustancias o productos ilícito, prohibidos o restringidos y la aprehensión de los elementos materiales con los cuales se haya perpetuado una conducta punible de conformidad con lo establecido en los protocolos de seguridad.
- Realizar los estudios y evaluaciones de seguridad penitenciaria y carcelaria que le sean asignados conforme a los lineamientos existentes.
- Colaborar en las tareas y actividades relacionadas con la naturaleza del empleo por necesidades del servicio o por asignación del jefe inmediato de acuerdo con el desempeño o funciones del área o dependencia.
- Realizar previa autorización, las labores de conducción y mantenimiento de vehículos automotores para el desplazamiento de internos o funcionarios cumpliendo con las normas de seguridad y las señales de tránsito.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 126 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

- Desempeñar las demás funciones asignadas por la autoridad competente de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño de cada cargo.

CONOCIMIENTOS ESENCIALES

- De la Institución, su estructura y funcionamiento.
- De la Institución, su estructura y funcionamiento.
- Del Código Penitenciario y Carcelario, Reglamentos General e Interno.
- Proceso misional y procedimientos de seguridad Penitenciaria y Carcelaria
- Manejo del talento humano y conocimientos en grupos operativos
- Normas aplicables a los servidores públicos.
- Modelo Estándar de Control Interno - MEC/.
- Norma Técnica del Sistema Gestión de Calidad en la Administración Pública.
- Derechos Humanos de las personas privadas de la libertad.
- Manejo de situaciones de crisis.
- Manual de uniformes, protocolo penitenciario y lenguaje técnico profesional.
- Manejo y uso de armas de fuego, equipo antidisturbios, de comunicación, medios electrónicos de uso institucional, elementos de defensa, restricción y de protección, defensa personal
- Código de conducta para los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.
- Conceptos básicos de la privación de la libertad, de los delitos y las penas y su alternatividad.
- Metodología para la elaboración de trabajos escritos.
- Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos.
- Aspectos básicos de planeación.
- Sisipec Web y demás herramientas propias del sistema penitenciario y carcelario.
- Manejo y uso de armas de fuego, equipo antidisturbios, de comunicación, medios electrónicos de uso institucional, elementos de defensa, restricción y de protección.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL		
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 127 de 213	
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017	

8. COMPONENTE BIOMECANICO

A nivel de carga física la mayor exigencia que se evidencia para el cargo de Inspector Jefe es postural (adopción prologada de postura bípeda (ver anexo lista de chequeo)).

DESCRIPCIÓN DE ELEMENTOS UTILIZADOS EN LA EJECUCIÓN DE TAREAS Y CARACTERÍSTICAS DE MANIPULACIÓN

Descripción y peso (kg) elementos utilizados para el cargo de Inspector Jefe

ELEMENTO	PESO KG.
Chaleco antibalas	2 a 3.5 Kg. (Depende la talla)
Radio	0.5 Kg.
Revólver con munición	1 Kg.
Fusil con munición	3 Kg.

Medidas de elementos utilizados para el cargo de Inspector Jefe

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

	<p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p> 	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 128 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

Fusil	99 cm de largo
-------	----------------

Condiciones organizacionales de la Jornada laboral (Inspector Jefe)

ASPECTO	DESCRIPCIÓN
Jornada Laboral	Turnos de 24 horas de trabajo por 24 horas de descanso. Cada turno es de seis horas aproximadamente.
Descansos durante jornada	1 turno de 6 horas más una de almuerzo aproximadamente.

Características de la ocupación

Se caracteriza por ser un trabajo calificado, ya que exige conocimientos específicos tanto operativos como técnicos, de manejo de personal a cargo, internos, 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).

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 129 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

El nivel de responsabilidad es alto, ya que cuenta con personal a cargo, internos, procedimientos especiales y las demás funciones asignadas.

Requerimientos de la ocupación

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

- En el componente sensorio motor: a nivel del componente 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 diferentes posturas (bípeda, sedente, cuclillas), además de realizar desplazamientos corporales como caminar.
- A nivel motricidad fina es necesario la realización de enganches, agarre a mano llena y agarre cilíndrico, pinzas fina y trípode, además de precisión motriz, pulso, agilidad, rapidez y precisión motriz, destreza manual y digital, armonía, coordinación bimanual y coordinación viso motriz.
- Componente neuromuscular: para la ejecución de las actividades que requieren fuerza y movimiento es necesario, resistencia, control y alineamiento postural.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 130 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

9. CAPITULO III

COMPONENTE PSICOLOGICO

Este documento se desarrolla con la finalidad de presentar las actualizaciones del profesiograma correspondiente al cargo de Inspector Jefe perteneciente al cuerpo de custodia y vigilancia del Instituto Nacional penitenciario y carcelario INPEC.

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 de la guardia penitenciaria acorde con las exigencias sociales y de desarrollo socioeconómico dentro de las cuales se encuentra involucrado el país.

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

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 131 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 132 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

adversos, mantener la motivación hacia la labor y poder reconocer la importancia de su trabajo en el engranaje general de la organización.

Uno de los componentes inherentes en las modernas dinámicas de gestión de talento humano es el de identificar y minimizar el impacto de los factores de riesgo psicolaboral. En este proceso se busca determinar las condiciones presentes en el desarrollo de una actividad, relacionados con la organización del trabajo, su entorno extralaboral y social, con el contenido de la tarea, con las demandas físicas, demandas de carga mental, que pueden llegar a afectar las condiciones de salud física, mental o social del trabajador.

9.1 Objetivos

Actualizar el profesiograma existente y correspondiente al cargo de Inspector Jefe, al determinar el marco conceptual sobre el que se basa el proceso de selección e incorporación de los nuevos próximos empleados del cuerpo de custodia y vigilancia.

9.2 Marco Histórico

Contemporáneamente el castigo social consistente en la privación de la libertad es la alternativa más utilizada por la mayoría de las naciones cuando se busca castigar a aquellos que transgreden las reglas de convivencia.

Como orientación principal se ha buscado, a lo largo de la historia, preservar los valores fundamentales de una sociedad determinada. Sin embargo, los modelos de castigo se han modificado de acuerdo de los diferentes desarrollos económicos, políticos y culturales. Por tanto, se presenta

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 133 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

también, una continua modificación de los profesionales encargados de la ejecución de las medidas punitivas determinadas.

El orden socioeconómico y político establece una íntima interrelación entre estado, sistema penitenciario y profesionales encargados del control y seguimiento de la ejecución de las penas impuestas a los responsables de alterar el orden social. El desarrollo de este tipo de responsabilidades ha variado a lo largo del tiempo. De la función de verdugo en el que se buscaba a un miembro de la sociedad encargado de la ejecución de acciones punitivas, como el suplicio en público o la ejecución de las condenas a muerte en la plaza pública, se ha ido reorientando hacia la función y la responsabilidad de hacer cumplir la penalización de los transgresores, mediante la privación de la libertad. Así la instauración del centro penitenciario en la edad media, como alternativa de control del trasgresor y de buscar alternativas que afectan la conducta mediante el aislamiento y el confinamiento dieron pie al cambio, consecuente, de verdugo a carcelero.

Con la creación del estado moderno, en el siglo XIX, y la consolidación del modelo capitalista de producción, se produce igualmente un nuevo nivel de desarrollo, en procura de alternativas más civilizadas de sanción, abandonando, por lo menos en occidente, el castigo corporal y la muerte o la tortura en público. Posteriormente la idea del castigo punitivo dio paso a la instauración de objetivos del encarcelamiento como mecanismos sociales orientados a la reinserción social, la reintegración, el tratamiento y la reeducación del trasgresor, buscando reorientar las actividades del recluso hacia labores productivas acordes a las exigencias del modelo socioeconómico imperante, como mano de obra en reserva o como elementos de persuasión y de restricción social a la hora de enfrentar las leyes y transgredirlas.

Sin embargo, dentro del desarrollo de las políticas penitenciarias el objetivo primario de reeducar no pasó del discurso, especialmente en países donde las características culturales, políticas

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 134 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

y económicas se encuentran determinadas por las dinámicas violentas del manejo del poder, siendo contemplado simplemente como la ejecución de una pena impuesta por la autoridad jurídica del caso, básicamente la privación de la libertad y la función esencial del guardia penitenciario la de cumplir con este mandato, restringir y velar por la permanencia del reo dentro de los espacios de reclusión, es decir mantener la función establecida de carcelero.

A partir de la segunda mitad del siglo XX, posterior a la segunda guerra mundial y sus nefastos resultados, se establece una serie de parámetros en los que se establecen los principios mínimos de manejo y tratamiento de los reclusos. Estos se acordaron entre las naciones que hicieron parte de la naciente Organización de Naciones Unidas ONU en 1955.

Dentro de estos acuerdos se establecía el garantizar las condiciones mínimas de tratamiento penitenciario, asegurando la calidad de vida, seguridad y salud de las personas privadas de la libertad. Idealmente se establece que dentro del manejo del trasgresor se haga mayor énfasis en el rescate social de estas personas que en el simple hecho de la privación de la libertad.

Dentro de este proceso y como parte de la resocialización del trasgresor se amplía la connotación de establecimiento carcelario como un sistema más complejo y dinámico en el que se requiere de una serie de estrategias de manejo del recluso y, además, del apoyo permanente de profesionales, como: psicólogos, psiquiatras, terapeutas, asistentes sociales, educadores, enfermeros, médicos, odontólogos; y genera la necesidad de contar con agentes penitenciarios debidamente entrenados y formados hacia esta postura de manejo penitenciario.

Por tanto, en la actualidad se busca, enmarcado dentro de estos parámetros, que la persona que se integre al modelo carcelario como guardián penitenciario sea un ciudadano con responsabilidades sociales, que pueda desempeñar las funciones de salvaguarda de la disciplina, de

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 135 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

hacer cumplir las penas y que se vea como agente responsable de defender los derechos y las condiciones básicas de los internos penitenciarios; de ser guía y apoyo en los diferentes procesos de resocialización y reinducción, realizando acciones conjuntas con equipos interdisciplinarios de tratamiento penitenciario. En los que el papel a desarrollar no sea solo de observador, sino de elemento activo y dinámico siempre presente.

Para el cargo específico de inspector Jefe se busca un apersona idónea que posea las capacidades del mando de una compañía determinada para el desarrollo de las actividades de vigilancia y custodia y que además cuente con la formación y el entrenamiento en la coordinación de las actividades de atención y tratamiento penitenciario. Es decir que posea la capacidad de actuar de acuerdo al entorno carcelario en las diferentes funciones y actividades del mismo.

Anteriormente este cargo era desarrollado por personas que se nombraban a discreción de las directivas. Con lo que se buscaba un perfil acorde más con la experiencia que con la formación profesional.

En la actualidad se busca que dentro del grupo de inspectores a los candidatos que posean habilidades de manejo de grupos estratégicos de trabajo, así como de coordinar y supervisar las actividades de atención al interno y de participar en el control y adecuación de las actividades encaminadas a desarrollar las políticas de tratamiento penitenciario.

Al ser mayor la responsabilidad dentro del manejo de la seguridad de los establecimientos y centros penitenciarios también debe poseer habilidades gerenciales y operativas, contando con el manejo efectivo de grupos de trabajo e acuerdo con lineamientos determinados dentro de los protocolos de seguridad y política penitenciaria.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 136 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

Igualmente al ser enlace entre los oficiales y los oficiales y el cuerpo de trabajo de dragoneantes debe poseer habilidades de negociación y manejo del conflicto.

10. COMPONENTE PSICOLÓGICO DEL INSPECTOR JEFE

Dentro de la tradición conservadora, la psicología laboral presentaba un modelo de trabajo e intervención en la que se buscaba ajustar a las personas y el modo de trabajo de las empresas y organizaciones. En la actualidad este modelo ha sido transformado derivando hacia una interpretación y un manejo dinámico donde los dos elementos, modo de trabajo y personas, se modifican y afectan mutuamente.

Es importante reconocer que en las relaciones que se establecen entre las organizaciones y el empleado o el colectivo de empleados, se genera un vínculo más profundo que va más allá del simple intercambio económico por el trabajo, sino que implica una serie de compensaciones y recompensas percibidas desde la satisfacción, el logro y el desarrollo de las capacidades habilidades y expectativas determinadas en el proyecto de vida del empleado. Este vínculo, denominado contrato psicosocial laboral, afecta la dinámica de interrelación entre el empleado y la 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.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 137 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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.

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.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 138 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

10.1 Competencias laborales

La competencia ha sido como concepto en diversas formulaciones teóricas encaminadas al desarrollo de las potencialidades humanas. Se ha determinado dos grandes núcleos teóricos que se han encargado de definir y desarrollar las estrategias de formación y selección de conglomerados humanos de acuerdo con el potencial individual, el área educativa y el de la psicología laboral-organizacional.

El concepto de competencia en el ámbito laboral se remonta a la década de los años setenta, a partir de los estudios de McClelland, dentro de los cuales encontró, que a pesar de las capacidades personales y académicas de un candidato no eran estas garantía de éxito en el desarrollo de las actividades y retos propuestos a la hora de asumir un cargo o un trabajo. Como resultado de sus estudios se encontró con que la posibilidad de éxito de un individuo dependía, también, de ciertas características subyacentes, que facilitaban la consecución del mismo. A estas características las denomino competencias.

La definición de competencia ha venido evolucionando y ha buscado ser adaptada de acuerdo con el postulado teórico y metodológico en el que se desarrollan las investigaciones e intervenciones.

Sin embargo como punto de referencia se ha utilizado en el diseño de este trabajo la definición que hacen Spencer y Spencer (1993), en donde la competencia es *“una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a un desempeño superior en un trabajo o situación.”* Esta definición contiene tres elementos que se ajustan a los requerimientos expeditos de este trabajo.

- Es una característica subyacente a un individuo: Esto nos dice que la competencia es una

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 139 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

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.
- La competencia determina estándares de efectividad: Predice quien en un entorno específico está en condiciones de realizar una labor o tarea de forma brillante, satisfactoria o deficiente.

Igualmente la competencia, según Spencer & Spencer, se puede definir como el conjunto de las siguientes condiciones:

1. **Habilidad.** Es la capacidad que tiene una persona para desempeñar una tarea física o mental
2. **Conocimiento.** Es el saber de una persona sobre un tema o una tarea específica.
3. **Autoimagen.** Es el concepto que de sí mismos tienen las personas. La seguridad y la confianza hacen parte de este concepto.
4. **Rasgos.** Características físicas y respuestas propias del sujeto a eventos de forma constante, mediante estas conductas es reconocida la persona y mediante estas se les atribuyen características diferenciadoras.
5. **Motivación.** Son pensamientos y preferencias que conducen y orientan hacia una conducta específica y que le alejan de otras.

10.1.1 Tipos de competencias

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 140 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

Usualmente, las competencias establecen por lo menos dos categorías: las básicas (genéricas para varios autores), comunes al conjunto de trabajadores, y las específicas, propias de un determinado cargo o nivel jerárquico.

En el caso específico del INPEC se han determinado cuatro grupos de competencias:

1. **Competencias básicas:** Estas determinadas a nivel nacional para todas las entidades del estado y para los empleados de las mismas. Decreto 2539 de 2005.
2. **Competencias cognitivas:** son aquellas se refieren a la capacidad del manejo y procesamiento de la información, así como la generación de nuevo conocimiento o estrategias de afrontamiento.
3. **Competencias de logro y acción:** En estas se determina la preocupación del individuo por la consecución de resultados con calidad y precisión, así como de la autonomía necesaria para desenvolverse de una manera integral al interior del INPEC.
4. **Competencias de eficacia Personal:** Por medio de estas se busca establecer el nivel de éxito que la persona puede presentar a la hora de interrelacionarse con otros y de la consecución de resultados en forma colectiva.

10.1.2 Evaluación de competencias

Cuando nos referimos a la evaluación de las competencias laborales, es el proceso por medio del cual se reúne la suficiente información sobre el desempeño de un individuo, en este caso sobre la predicción del comportamiento de un individuo dentro del espacio de trabajo encuadrado en las funciones de Dragoneante.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 141 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

Esta evaluación es conforme a las especificaciones establecidas para los empleados del estado en el decreto 2539 de 2005 en el caso de las competencias básicas y en los profesiogramas realizados en el año 2010 por le INPEC incluyendo la modificación realizada en el año 2015.

Dentro del proceso de evaluación de competencias no existe un Instrumento genérico que permita evaluar las mismas a la hora de realizar procesos de incorporación y ascenso dentro del cuerpo de custodia y vigilancia. Por tanto es labor de los psicólogos responsables o encargados de este proceso el implementar estrategias de evaluación ya sean estas bajo la aplicación de entrevistas semiestructuradas, estructuradas o de opción abierta, o por medio de la aplicación de ejercicios de rendimiento y cumplimiento de metas , individual o colectivamente.

11. EVALUACIÓN PSICOLÓGICA DE PERSONALIDAD

La evaluación de la personalidad es el área de la psicología en la que se busca determinar las características de personalidad de un individuo con respecto de una población similar. Estas características se mantienen en el tiempo y mantienen cierta estabilidad que se relaciona directamente con la conducta y la forma de reaccionar frente a situaciones cotidianas o en cierto tipo de situaciones en las que la estabilidad emocional puede verse afectada de diversa maneras de acuerdo con el perfil general del individuo.

De tal manera en la búsqueda de encontrar el personal idóneo para trabajar en las actividades y funciones del INPEC se hace necesario establecer una serie de limitantes psicológicas-patológicas que permiten prevenir la aparición de:

- Enfermedad laboral: Una de las preocupaciones constantes del INPEC es el manejo de las

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 142 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

personas diagnosticadas con trastorno mental en sus diferentes manifestaciones, quienes deben ser reubicadas en diferentes labores ajenas a las funciones de custodia , vigilancia y tratamiento penitenciario, lo cual visto desde diverso puntos genera alteraciones dentro del mismo cuerpo de custodia, las relaciones entre los equipos de trabajo y las dificultades evidentes de sobre carga laboral hacia los compañeros y las situaciones de maltrato que recaen sobre los empleados diagnosticados.

- Situaciones de violencia: Dentro de las características sintomatológicas de varios tipos de trastorno encontramos que se presentan situaciones de agresión, autoagresión, episodios violentos con riñas, manejo violento ya sea física, verbal o moral contra los internos, intentos de suicidio y atentados contra diferentes personas. Lo cual se convierte al 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 parafilico, esta labor se ve desplazada por la de la satisfacción de sus impulsos patológicos. Lo cual va en contravía de las mismas políticas y normativas a la hora 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.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 143 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

11.1 Pruebas de evaluación de personalidad

Para la evaluación de la personalidad y sus diferentes características se han diseñado a lo largo del tiempo una serie de herramientas que permiten establecer un perfil psicológico típico las pruebas psicológicas.

La implementación de las pruebas debe cumplir con ciertos parámetros de trabajo en los cuales la presencia de fallo o error sea reducida, así mismo deben cumplir con las exigencias técnicas determinadas para nuestro país, por lo que se recomienda la utilización de pruebas que presenten altos niveles de confiabilidad y validez estadística, en el caso de las pruebas psicométricas o de 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 diagnosticas que puedan aclarar o ampliar los resultados obtenidos por medio de las otras pruebas, en los casos en los que se requiera.

La elección de pruebas requiere que se adapten a las condiciones y lineamientos científicos y metodológicos validados para el país, pues a la hora de escoger pruebas que no presenten la robustez suficiente o la confiabilidad necesaria se convierten en factores de controversia e incluso de situaciones de orden jurídico por parte de los candidatos inconformes con los resultados obtenidos.

Finalmente como punto de referencia específico para el INPEC se ha diseñado una herramienta que da claridad sobre los trastornos o las patologías que se convierten en limitantes a la hora de establecer los criterios de selección de dragoneantes, las inhabilidades psiquiátricas, las cuales se basan en los manuales diagnósticos DSM V y CIE 10, que en la actualidad son los dos puntos de referencia diagnostica aceptados y manejados en Colombia.

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 144 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

12. INSPECTOR JEFE

CARACTERISITICAS PSICOLOGICAS DE LA OCUPACION

El inspector Jefe es el encargado de implementar las órdenes e indicaciones a los mandos medios por parte de los oficiales a cargo. Se encarga de supervisar y coordinar las acciones correspondientes a las diferentes labores al interior y exterior de las diferentes instalaciones de acuerdo con las directrices del instituto y las decisiones de los oficiales.

Este cargo presenta funciones de coordinación, control, planeación y seguimiento de las diversas actividades realizadas en los diferentes establecimientos.

Evalúa y coordina las actividades de los grupos de trabajo, requiriendo información de los inspectores, distinguidos y dragoneantes. Así mismo colabora con los oficiales en la organización del personal y la planeación de las tareas por disponibilidad y manejo del personal a cargo en el desarrollo de las tareas de seguridad, vigilancia, atención al interno y tratamiento penitenciario.

Una de las tareas asignadas en el desarrollo de las actividades es la de encargarse del comando de guardia, quien ha de direccionar, coordinar, supervisar y tomar los correctivos necesarios para el correcto y efectivo desempeño de los miembros del colectivo de empleados dispuestos para ente fin.

Supervisa los traslados y salidas de los internos en las diferentes situaciones en las que se presentan estas tareas, así como la verificación y supervisión de los condenados con beneficio de detención domiciliaria.

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 145 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

En caso de presentarse alteraciones en el normal desempeño de las actividades de convivencia o seguridad, coordina las acciones a tomar de acuerdo con los procedimientos y lineamientos del Instituto, lo anterior en coordinación con las órdenes del superior inmediato y de la colaboración de los subordinados a cargo.

En caso de incautaciones de material ilegal, armas u otros elementos restringidos es el encargado de recoger esta información de sus subalternos y encausar los informes a sus superiores.

Cuando las condiciones del lugar de trabajo lo requieran debe realizar labores de conducción de vehículos, siguiendo órdenes de sus superior y siguiendo los reglamentos de tránsito.

En caso de necesidad del servicio realiza funciones administrativas, esto se realiza de acuerdo a la capacitación y la experticia que el Inspector Jefe posea.

Se busca que las personas que asciendan a este cargo cuenten con la experiencia suficiente en el cargo de Inspector, lo que les permite manejar con eficacia las diferentes funciones desarrolladas dentro del manual de funciones, así mismo con formación en derechos humanos y manejo el mando.

Dentro de las inhabilidades psicológicas se recomienda que no presenten rasgos patológicos de ansiedad, depresión, trastorno adaptativos de tipo paranoide, trastornos del estado de ánimo mixtos, trastorno de manejo de impulsos y trastornos relacionados con el consumo de drogas o alcohol.

12.1 Identificación

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 146 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

Categoría:	Suboficial
Denominación del Empleo:	Inspector Jefe
Código:	4152
Grado:	13
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa
Naturaleza del empleo:	Sistema específico de carrera penitenciaria y carcelaria

12.2 Propósito principal

Realizar las acciones de control del orden, seguridad, disciplina, autoridad, convivencia, resocialización, administración y seguimiento a los servicios de custodia y vigilancia de las personas privadas de la libertad a cargo del Instituto, de conformidad con la normatividad vigente, los derechos fundamentales, los programas de resocialización, tratamiento integral y cumplimiento de las actividades.

12.3 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.

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 147 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

Se considera a este estudio también de carácter transversal, ya que se examinan las competencias como variables y se relacionan con una población específica, en este caso cada cargo laboral y en tiempo presente. Por esta razón los estudios transversales son por definición descriptivos.

Dentro del estudio se realizó la recolección de información, basados en las siguientes técnicas y estrategias:

- Observaciones del cargo
- Entrevistas a directores y funcionarios
- Revisión de profesiogramas vigentes
- Revisión bibliográfica
- Retroalimentación CNSC
- Conclusiones y recomendaciones Universidad Manuela Beltrán en el proceso de vinculación laboral del año 2016
- Inhabilidades psiquiátricas en el trabajo penitenciario

12.4 Procedimiento

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

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

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 148 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

manual de funciones, profesiogramas existentes, análisis jurídicos, tutelas y cualquier material escrito que contenga información acerca de las características y funciones desempeñadas por los cargos objeto de la actualización. De igual forma, se desarrollaron entrevistas con funcionarios operativos y administrativos.

Fase 2: Establecimiento de metas y cronograma

Una vez realizado el reconocimiento de la realidad organizacional, se definieron con los funcionarios encargados y coordinadores del proceso los alcances de la actualización, participantes, estrategias, así como los indicadores de gestión.

Fase 3: Análisis y discusión de la información

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.

Fase 4: Observación y entrevistas

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 149 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

Durante esta fase, se llevaron a cabo diferentes entrevistas y observaciones en el puesto de trabajo de funcionarios y cuadros de mando.

Fase 5: Actualización de profesiogramas

Se realizaron las diferentes conclusiones y recomendación de actualización del profesiograma, dentro del modelo descriptivo y los documentos revisados como inhabilidades psiquiátricas entre otros.

Fase 6: Elaboración de informe

Se elaboró el presente informe, en el que se incluye la descripción del proceso desarrollado y se propone el profesiograma actualizado.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGRAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 150 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

13. PROFESIOGRAMA PSICOLOGICO ACTUALIZADO INSPECTOR JEFE

Para la actualización del profesiograma, se utilizó el Manual Diagnostico y Estadístico de los Trastornos Mentales de la AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION en su Quinta Edición, al igual que el documento de inhabilidades médicas para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

Dentro de las dinámicas de recolección de información se desarrolló una lista de verificación Anexo 8 la cual indagaba por el cumplimiento de las funciones del Dragoneante dentro de las actividades cotidianas. Paralelo a este proceso de recolección de información, se indago a subordinados Oficiales por las condiciones y requerimientos deseados (en las personas) por los posibles aspirantes que podrían desempeñar este cargo dentro del Cuerpo Custodia y Vigilancia, mediante entrevistas semiestructuradas en las que se buscaba relacionar las funciones del cargo con los componentes y exigencias y las competencias laborales y de logro personal.

Luego de esta muestra de información, se procedió a contrastar los resultados con las competencias cognitivas del PROFESIOGRAMA, con la finalidad de construir una línea de base para dicho proceso.

Rango o campo de aplicación

Tipo entidad: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario-INPEC.

Información: Escrita, verbal

Comunicaciones utilizadas: Escrita, digital, verbal y presencial.

Evidencias

De Producto:

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 151 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

- Ejecución y reporte del cumplimiento de las medidas de seguridad penitenciaria 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 estudios y planes de seguridad penitenciaria, en condiciones de calidad, oportunidad y pertinencia.
- Planes de servicios y de distribución

De desempeño:

- Desempeño en la realización de las tareas y actividades de seguridad penitenciaria y carcelaria, de custodia y vigilancia, en condiciones de tiempo, modo y lugar.
- Cumplimiento de compromisos laborales y comportamentales.

De Conocimiento:

- Pruebas orales, ejecución de tareas actividades simuladas o simulacros.

13.1 Hallazgos

Teniendo en cuenta los análisis de las fuentes de información como las entrevistas realizadas a inspectores jefe y superiores jerárquicos y directos, así como la revisión de la versión previa del profesiograma, se ha determinado que, en relación con las exigencias y las necesidades del cargo, es importante realizar un ajuste a las competencias establecidas para desempeñar las funciones asignadas. Este ajuste se determina en cuanto a la pertinencia de las competencias en un ambiente

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 152 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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 inspector Jefe.

El cargo de Inspector Jefe es de apoyo en el cumplimiento de la misión del INPEC coordinado por las órdenes y directivas de los oficiales y superiores, así mismo cumple funciones de verificación y orientación a los dragoneantes y distinguidos en el desarrollo de las funciones de custodia y vigilancia, cumple además con funciones de investigación como colaborador en estudios determinados por los superiores y de planificador en la distribución y manejo del recurso humano disponible. Requiriendo en paridad competencias de tipo **operativo** y **cognitivas** y de **logro personal**.

De acuerdo a lo anterior se mantiene las competencias determinadas en la actualización anterior insertando dentro del componente competencias de eficacia personal la competencia de **resolución de conflictos**.

Las competencias cognitivas determinadas para el cargo de Inspector Jefe son conocimiento **de herramientas de gestión, aprendizaje continuo, competencia cognitiva interpretativa y metodología para la calidad**. Estas competencias permiten que la persona que desarrolle este cargo pueda generar proceso efectivos de trabajo en los que se cumplan con las exigencias y requerimientos del servicio de custodia y vigilancia, lo anterior buscando resultados de forma ascendente en cuento a calidad y efectividad.

Dentro de las competencias del componente Logro y acción se mantiene las anteriormente determinadas para el cargo. **Iniciativa, dinamismo, manejo de la presión, planificación y organización y desarrollo estratégico de recursos humanos**. De acuerdo a esto el Inspector jefe

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 153 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

estaría calificado para el manejo efectivo de equipos de trabajo, posicionándose como actor válido y reconocido como líder motivador.

Dentro de las competencias de eficacia personal se mantiene las ya establecidas anteriormente. **Trabajo en equipo, resiliencia, comunicación, disciplina, liderazgo, autorregulación emocional y adaptabilidad al cambio.** Se espera que al poseer estas características el inspector Jefe pueda desempeñar las tareas con mayores niveles de efectividad, sin que, en el desarrollo del trabajo en las condiciones propias de los establecimientos se vea afectado el bienestar del empleado y de las personas a cargo ya sean internos o dragoneantes y distinguidos, así mismo de poder realizar efectivamente la función de enlace entre los oficiales y el personal de base. Dentro de este componente se ha incluido la competencia **resolución de conflictos**, la cual le permite hacer de mediador, interlocutor y moderador en las diferentes situaciones que puedan llegar a alterar la normalidad el interior de los espacios laborales. Así mismo el de poder lograr generar compromisos entre los diferentes actores involucrados en el conflicto.

13.2 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.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 154 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

Competencias cognitivas

- Conocimiento de herramientas de gestión.
- Aprendizaje continuo.
- Competencia cognitiva interpretativa.
- Metodología para la calidad.

Competencias de logro y acción

- Iniciativa.
- Dinamismo.
- Manejo de la presión.
- Planificación y organización.

Competencias de eficacia personal

- Trabajo en equipo.
- Resiliencia.
- Comunicación.
- Disciplina.
- Liderazgo.
- Autorregulación emocional.
- Adaptabilidad al cambio.
- Resolución de conflictos.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 155 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

14. CAPITULO IV

COMPONENTE MÉDICO

Este componente permitirá seleccionar de una forma objetiva al candidato más idóneo para su ascenso al cargo de Inspector en su aspecto médico.

14.1 Exámenes a realizar para el curso de ascenso a Inspector Jefe

14.1.1 Valoración odontológica

La historia clínica en Odontología es un instrumento médico – legal de gran utilidad para el personal del área de la salud. Su importancia radica el conocimiento específico de las estructuras orales tanto en tejidos duros como a nivel de tejidos blandos. Luego del examen clínico se consignaran los datos obtenidos en un odontograma. Este es un esquema que hace parte de la historia clínica por medio del cual se puede determinar el estado de salud o enfermedad de un paciente.

La legislación Colombiana, en la ley 38 de 1993, decreta que a partir del 1o. de enero de 1993, en todos los consultorios odontológicos, tanto públicos como privados será obligación levantar una carta dental, según modelo que se determine en esta Ley, y el archivo de la carta dental será llevado por las entidades de previsión social, las clínicas odontológicas y los consultorios odontológicos. Por ello el aspirante al cargo debe pasar por una valoración odontológica que determine su estado de salud para que pueda realizar su labor a cabalidad.

Dentro de la Valoración se clasificaran a los aspirantes acorde a su estado de salud oral así:

Tabla 6. Valoración odontológica

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 156 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

Tipo 1	Paciente sin sano
Tipo 2	Paciente con caries dental y/o enfermedad periodontal incipientes
Tipo 3	Paciente con prótesis fija y/o implantes dentales
Tipo 4	Paciente con Prótesis parcial removible, prótesis parcial acrílica
Tipo 5	Paciente con Prótesis total

Se clasificará a los pacientes así:

- **Pacientes Tipo 1, Tipo 2, Tipo 3, y Tipo 4;** Pacientes aptos sin restricciones.
- **Pacientes Tipo 5;** Se tendrá en cuenta su condición médica, para descartar patologías asociadas a desmayos o patologías en las cuales se involucre la pérdida temporal de conciencia (Convulsiones) en las cuales una prótesis total por la facilidad de ser desalojada de su lugar y pueda convertirse en un peligro inminente.

Se solicitará al aspirante presentar su historia clínica odontológica en caso de que este siguiendo algún tratamiento y si tiene paraclínicos adicionales presentarse a la consulta con estos. Es muy importante que se presenten con estos documentos al momento del examen, porque en muchas ocasiones el tratamiento en el que se encuentren una vez garantizada su finalización, le permitirá ejercer el cargo sin restricción alguna.

En el auto reporte de salud se adicionaran preguntas acerca del estado dental y patologías odontológicas.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 157 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

14.1.2 Valoración optométrica

La valoración juiciosa del estado visual del aspirante resulta de vital importancia para definir las condiciones de salud al ingreso, la adecuada corrección de los defectos de refracción es necesaria en el momento del examen.

Permite evaluar el cuidado primario de la salud visual, a través de acciones de prevención, diagnóstico, tratamiento y corrección de defectos refractivos, acomodativos, musculares y enfermedades del segmento anterior. También se ocupa del diseño, cálculo, adaptación y control de lentes de contacto y lentes oftálmicas en el caso de ser requerida por el aspirante.

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

Sin embargo, la optometría también comprende la detección de manifestaciones sistémicas, enfermedades, trastornos y patologías relacionadas con el sistema visual, como aplicación clínica y la derivación hacia un oftalmólogo. Además, analiza e investiga toda la estructura ocular en sí, mediante técnicas de queratometría, biomicroscopía, paquimetría, integridad de las superficies oculares con tinciones (Rosa de Bengala o Fluoresceína), presión intraocular con métodos invasivos y no invasivos, evaluación del nervio óptico y estructuras internas con oftalmoscopio directo o indirecto.

De acuerdo con los hallazgos de la valoración y los requerimientos del cargo, el responsable de la valoración clasificara a cada aspirante objeto del presente sistema así:

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 158 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

- Tipo 1. Aspirante sin defecto visual ni enfermedad ocular que interfiera su capacidad para la labor asignada.
- Tipo 2. Aspirante con defecto visual o enfermedad ocular que no disminuye su capacidad para la labor asignada.
- Tipo 3. Aspirante con defecto físico o enfermedad ocular corregible que interviene su capacidad para la labor asignada.
- Tipo 4. Aspirante con defecto visual o enfermedad ocular que interviene su capacidad para la labor asignada.

Protocolos de actuación frente a los resultados de las valoraciones

Protocolo de actuación frente Aspirantes que no requieren corrección y/o tratamiento:

- Promover hábitos saludables mediante el desarrollo de capacitaciones en salud visual y ocular.
- Seguimiento periódico de su salud visual.

Protocolo de actuación frente a trabajadores que requieren corrección y/o tratamiento:

- Remisión a especialista sugerido por el profesional que realizó la valoración al aspirante a través de su EPS.
- Verificación del cumplimiento de las indicaciones planteadas por el especialista e implementación.
- Revisión y control de las condiciones visuales del puesto de trabajo.
- Promover hábitos saludables de trabajo mediante el desarrollo de capacitaciones.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 159 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

- Seguimiento periódico de salud visual de acuerdo con indicaciones del especialista.

Protocolo de actuación frente a aspirantes con corrección y/o tratamiento adecuado:

- Verificación periódica del uso de la corrección indicada.
- Promover hábitos saludables de trabajo mediante el desarrollo de capacitaciones.
- Seguimiento periódico de salud visual.

Protocolo de actuación frente a aspirantes con corrección y/o tratamiento inadecuado:

- Remisión a especialista sugerido por el profesional que realizo la valoración al aspirante a través de su EPS.
- Verificación del cumplimiento de las indicaciones planteadas por el especialista e implementación.
- Revisión y control de las condiciones visuales del puesto de trabajo
- Promover hábitos saludables de trabajo mediante el desarrollo de capacitaciones
- Seguimiento periódico de salud visual de acuerdo con indicaciones del especialista.

Se entenderá como visión monocular toda pérdida anatómica o funcional, ambliopía o supresión de un ojo, así como cualquier agudeza visual igual o inferior a 20/200 en un ojo, con o sin lentes correctores.

14.1.3 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:

	 POSITIVA COMPañÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 160 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

Audición normal es aquella que tiene todo individuo sano de una edad y sexo determinado.

Esta audición puede estar alterada ya sea por causas orgánicas, que dependen de la constitución individual, de enfermedades del oído o por lesiones traumáticas.

Estas causas pueden afectar al oído externo, al medio o al interno. Las causas que afectan al oído externo y medio crearán unas dificultades en la transmisión sonora; las causas que afectan al oído interno producirán dificultades de percepción del sonido y alteraciones del equilibrio. Así se entiende como sordera de transmisión la que induce a pensar en una alteración del oído externo o medio y sordera de percepción la que afecta al oído interno (caracol).

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.

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 161 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

- <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.

	<p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p> 	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 162 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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.
- 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.

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 163 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

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 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).

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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 164 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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 pos ocupacional o de retiro se hace contra la audiometría de base.

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 165 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

14.1.4 Valoración Física

La valoración física con énfasis osteomuscular permite la inspección minuciosa de cada segmento corporal con el fin de evaluar aspectos importantes tales como: postura, fuerza, amplitud articular, motricidad gruesa, motricidad fina y equilibrio. Los resultados permiten establecer la funcionalidad del sistema musculo esquelético para la ejecución de actividades propias de cada cargo.

14.1.5 Valoración médica completa

Debe incluir un examen detallado de la parte otorrinolaringología. Dentro el formato de Historia clínica se debe hacer mención a un examen que incluya la valoración completa enfocada en oídos, nariz, orofaringe, revisión de audiometría y pruebas laberínticas.

Se recomienda realizar la revisión de la Historia Clínica Ocupacional que el aspirante a Inspector presenta dentro del Instituto.

Historia clínica ocupacional

- Llenar auto reporte de salud
- Datos personales generales
- Antecedentes personales detallados
- Antecedentes familiares
- Antecedentes laborales
- Antecedentes de inmunizaciones (revisar carne de vacunas que contenga PAI completo, Hepatitis A, Hepatitis B).

Examen físico completo incluyendo:

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 166 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

- Aspecto general
- Signos vitales: Tensión arterial, frecuencia cardiaca, pulsos periféricos.
- Peso
- IMC entre 20 y 24
- Medición de perímetro abdominal
- Examen visual general con revisión de valoración optométrica
- Examen de orofaringe, nasofaringe, oídos con énfasis en pruebas laberínticas
- Examen completo de cuello
- Examen abdominal completo
- Examen genitourinario (se realiza anotación ya que este examen se realizara solo en personas con antecedentes o síntomas genitourinarios con el fin de descartar hernias inguinales)
- Examen osteomuscular general (se realizará revisión del examen realizado por fisioterapia)
- Examen neurológico detallado, que incluya:
- Examen neurológico detallado que incluya:

Valoración de la función cerebral

- Aspecto y conducta.
- Habla y lenguaje.
- Estado anímico.
- Procesos mentales y contenido del pensamiento.
- Capacidades cognoscitivas.

Valoración de la función de los nervios craneales

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL		
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 167 de 213	
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017	

- Adicionalmente se indica el estudio de la función de los músculos faciales (NC VII), de los temporales y maseteros (NC V), las pruebas de la sensibilidad facial (NC V) y de la función de los músculos trapecio y esternocleidomastoideo (NC XI). (4) electivamente se indica el examen funcional de los sentidos especiales. (Hernández, 1994). Valoración Neurológica.

Valoración de la función cerebelar

Evaluación del reflejo vestíbulo espinal

- Babinsky-Weil
- Tandem
- Unterberger
- Romberg sensibilizado
- Romberg Simple

Evaluación del reflejo vestíbulo ocular

- Test dedo nariz
- Diadocosinesia

Tabla 7. Valoración de la función sensitiva y Valoración de reflejos

Valoración de reflejos		PRESENTE	AUSENTE	OBSERVACIONES
Valoración de la función sensitiva	Dolorosa			
	Táctil			
Tendinosos Profundos	Bicipital			
	Tricipital			

	<p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p> 	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 168 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

	Rotuliano			
	Aquiliano			
	Supinador largo			

Principales reflejos a explorar:

- Reflejo bicipital
- Reflejo tricipital
- Reflejo braquioradial o del supinador largo
- Reflejo rotuliano o patelar
- Reflejo Aquilano
- Reflejo plantar

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

14.1.6 Exámenes de laboratorio y valoraciones paraclínicas

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.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL		
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 169 de 213	
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017	

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.

Creatinina: (valor normal es de 0.8 a 1.4 mg/dl). Es el producto de la degradación de la creatina (ácido orgánico nitrogenado). La medición de la creatinina es la manera más simple de monitorizar la correcta función de los riñones.

Baciloscopia: Se realiza para detectar pacientes con tuberculosis, solo se realizará en funcionarios con presencia de tos y expectoración mucoide o mucopurulenta por más de 15 días, denominándose a la persona que presente esta condición como sintomático respiratorio.

Electrocardiograma: Todos sin excepción, con el fin de evaluar la actividad eléctrica del corazón y antecedentes de patología cardiaca no declarada.

Rx de columna dorso lumbar AP y lateral: se realizara al ingreso para determinar patologías estructurales previas de la columna vertebral.

***Para los ascensos es necesario realizarlos para descartar patologías vertebrales que se desarrollen dentro del proceso laboral y no han sido detectadas.

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 170 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

15. CONCLUSIONES

A pesar de la rigurosidad del examen de admisión de los aspirantes a la Escuela Penitenciaria, es importante mantener dicho control con la aplicación general del Profesiograma para el cargo de Inspector jefe, para lograr disminuir en un futuro cercano el incremento de las decisiones medico laborales por patologías derivadas del trabajo.

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 Inspector Jefe para el caso en mención.

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 inspector Jefe no se considera.

A pesar que las labores operacionales son muy similares entre inspector e Inspector Jefe, la variación se presenta en algunas competencias adicionales, donde el manejo de personal pasa a ser un factor fundamental para el Inspector Jefe.

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 171 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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

El cargo de Inspector apoya el cumplimiento de la misión del INPEC coordinado por las órdenes y directivas de los oficiales y superiores, así mismo cumple funciones de verificación y orientación a los dragoneantes y distinguidos en el desarrollo de las funciones de custodia y vigilancia. Además cumple además con funciones de investigación como colaborador en estudios determinados por los superiores y de planificador en la distribución y manejo del recurso humano disponible. Requiriendo en paridad competencias de tipo **operativo** y **cognitivas** y de **logro personal**.

Se resalta la importancia del cumplimiento de una buena valoración inicial referente a las exigencias del aspecto Psicológico del aspirante, debido a que gran parte de las decisiones medico laborales están orientadas al manejo de patologías de origen mental.

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 172 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

16. RECOMENDACIONES

Se recomienda dar cumplimiento al perfil Profesiográfico sugerido en el presente documento, para poder mantener así un sistema de Vigilancia Epidemiológico más efectivo en la prevención de enfermedades con posible origen laboral.

Es importante recordar que el perfil sugerido en este documento es para el cargo de Inspector Jefe.

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.

Dada la complejidad de las labores ejecutadas por el Inspector Jefe, es conveniente que su la variable de estatura se halla respetado desde el proceso de selección, lo cual facilitará sus posteriores labores operativas, aunque como se mencionó anteriormente no prima para el proceso de ascensos.

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	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 173 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

17. PERFIL PROFESIOGRÁFICO INSPECTOR JEFE

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC
PERFIL PROFESIOGRAFICO PARA EL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA
CARGO: INSPECTOR JEFE. VERSION 2.0
AÑO: 2107

FECHA DE APLICACIÓN	DD	MM	AA
ASPIRANTE	NOMBRES:		
	APELLIDOS:		
COMPONENTE BIOMECANICO			
ANTROPOMETRIA			
REQUERIMIENTO	FUENTE DE INFORMACION	CUMPLIMIENTO DEL REQUERIMIENTO	
INDICE DE MASA CORPORAL	Historia médica ocupacional		
IMC: 18.5 a 25			
(Si el IMC es superior al referente, se debe tener en cuenta el perímetro abdominal)			
PERIMETRO ABDOMINAL	Historia médica ocupacional		
Hombre: < ó = 101 cms			
Mujer: < ó = 87 cms			
COMPONENTE MOTOR			
MOTRICIDAD FINA	Valoración Fisioterapéutica		



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL

Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 174 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

Enganche			
Agarre a mano llena			
Agarre Cilíndrico			
Pinza Fina			
Pinza Trípode			
Pinza Latero lateral			
Precisión Motriz			
Agilidad motriz			
Destreza manual y de brazos			
Uso de ambas manos			
Discriminación Derecha Izquierda			
MOTRICIDAD GRUESA			
	Valoración Fisioterapéutica		
Fuerza en los brazos (Grado 5)			
Control postural			
Alineamiento Postural			
Postura Bípeda			
Postura Sedente			
Flexión de tronco			
Rotación de tronco			
Cuclillas			
Cuadrúpeda			
Caminar			
Subir-Bajar			
Trepar			
Transportar			
Alcanzar			
Empujar			
Halar			

 POSITIVA <small>COMPAÑÍA DE SEGUROS</small>	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	 INPEC <small>Instituto Nacional de Aseguramiento y Catastrales</small>
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 175 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

Velocidad de reacción			
Fuerza de piernas (Grado 5)			
Resistencia			

COMPONENTE PSICOLOGICO			
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES			
TIPO DE COMPETENCIA	FUENTE DE INFORMACION	CUMPLIMIENTO DEL REQUERIMIENTO	
		SI	NO
GENERALES			
Orientación al ciudadano	Evaluación por competencias		
Se presenta como alguien confiable (5)			
Orientación a resultados			
Establece metas desafiantes (4)			
Transparencia			
Demuestra altos estándares de profesionalismo (4)			
Compromiso con la entidad			
Prioriza las metas organizacionales (5)			
ESPECIFICAS COGNITIVAS			
Conocimiento de herramientas de Gestión	Evaluación por competencias		
Profesional experimentado (4)			
Competencia cognitiva interpretativa			
Utilización de modelos de interpretación más complejos (5)			
Aprendizaje continuo			
Presenta proyección en su formación profesional (4)			
Metodología para la calidad			
Propende por mantener la calidad (4)			



**POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL**

Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE VERSION 3.0 2017	Página: 176 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

ESPECIFICAS LOGRO Y ACCION			
Iniciativa	Evaluación por competencias		
Trabaja en forma independiente (3)			
Dinamismo			
Manifiesta disponibilidad constante (4)			
Manejo de la presión			
Trasmite confianza y seguridad (4)			
Planificación y organización			
Establece objetivos razonables con plazos determinados (3)			
ESPECIFICAS EFICACIA PERSONAL			
Trabajo en equipo			
Orientación al trabajo colectivo (4)	Evaluación por competencias		
Resiliencia			
Capacidad de recuperarse bajo condiciones enormes de estrés y cambio. Nivel alto (4)			
Comunicación			
Comunicación proactiva (4)			
Liderazgo			
Presenta habilidades necesarias para orientar a un grupo (3)			
Autorregulación emocional			
Cuenta con habilidades apropiadas para regular impulsos. Eficacia funcional (4)			
Adaptabilidad al cambio			
Presenta ajustes al cambio de acuerdo a las exigencias del medio (3)			
Manejo del conflicto			
Representante efectivo (5)			

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL		
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 177 de 213	
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017	

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



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL

Código: GR-IT-01

PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE
VERSION 3.0
2017

Página: 178 de 213

Aprobado Por: Coordinación
Promoción y Prevención

Fecha: 2017

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

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 179 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

18. ANEXOS

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 180 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

Anexo 1. DICCIONARIO DE COMPETENCIAS

Competencias Generales

Orientación a resultados		
Definición	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad. Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	Cumplimiento Mínimo	<ul style="list-style-type: none"> • No muestra compromiso con el trabajo. • Solo hace lo que se le pide.
2	Quiere hacer bien su trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Trabaja para alcanzar los objetivos. propuestos por los jefes.
3	Mejora el rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Toma la iniciativa. • Hace cambios en su trabajo buscando economizar recursos. • Mejora la calidad. • Trata de obtener mayor satisfacción del cliente (externo, interno).
4	Establece metas desafiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Establece metas difíciles pero no idealistas o imposibles y actúa para alcanzarlas.
5	Es persistente en sus esfuerzos para alcanzar las metas	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar sus objetivos. • Enfrenta los obstáculos que se presentan. • Alcanza exitosamente los objetivos organizacionales.

Transparencia		
Definición	Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental. Incluye conductas de integridad y ética profesional.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL

Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE VERSION 3.0 2017	Página: 181 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

1	Es neutro	<ul style="list-style-type: none"> • Su conducta no concuerda con los valores que expresa. • Es flexible en su comportamiento • Busca beneficio personal.
2	Se limita a las directivas inmediatas	<ul style="list-style-type: none"> • Su comportamiento no manifiesta valores personales ni institucionales • No toma partido. • Sigue instrucciones de forma automática.
3	Su conducta es consecuente con sus valores	<ul style="list-style-type: none"> • Es justo y respetuoso. • Actúa de acuerdo con las normas. • Es honesto en cuanto a sus relaciones con los demás.
4	Demuestra altos estándares de profesionalismo	<ul style="list-style-type: none"> • Admite sus errores y actúa en consecuencia. • Expresa abiertamente lo que siente y piensa. • Acepta planteamientos éticos de los demás. • Promueve acciones éticas entre sus compañeros.
5	Establece misión y visión de acuerdo a valores morales	<ul style="list-style-type: none"> • Orienta y realiza su trabajo en base a sus valores. • Integra o genera equipos de trabajo guiados por valores. • Acepta los riesgos y costos de su honestidad. • Es un referente en materia de integridad para los demás.

Compromiso con la organización		
Definición	Es la actitud orientada hacia la organización que permite alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y metas organizacionales, actuando de forma tal de promover dichas metas y cumplir con la misión de la institución.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	Esfuerzo mínimo	<ul style="list-style-type: none"> • No tiene claro los objetivos de la institución. • No se identifica con ellos. • No se siente responsable por el equipo o por sus compañeros. • Le cuesta trabajo alcanzar las metas propuestas.
2	Esfuerzo medio	<ul style="list-style-type: none"> • Se limita a cumplir formalmente. • Busca satisfacer las demandas de su superior. • Muestra lealtad con sus compañeros inmediatos.
3	Activo	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza acciones para promover los objetivos de la institución. • Asume como propios los objetivos de la institución. • Tiene un buen nivel de desempeño operativo logrando metas y objetivos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 182 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

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

Competencias Cognitivas

Conocimiento de herramientas de gestión		
Definición	La posibilidad de realizar su trabajo de acuerdo con los procedimientos indicados dentro de los lineamientos.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	Dedicación elemental	<ul style="list-style-type: none"> • Hace tareas rutinarias aprendidas.
2	Técnico	<ul style="list-style-type: none"> • Hace tareas de acuerdo a lineamientos establecidos en forma concreta. • Puede establecer alternativas de trabajo de acuerdo con los lineamientos institucionales. • Reconoce los procedimientos más adecuados y los aplica.
3	Profesional básico	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza labores de gestión con niveles de planeación acordes con los objetivos. • Puede establecer estrategias que agilicen su trabajo. • Reconoce los diferentes procesos y se ajusta a ellos.
4	Profesional experimentado	<ul style="list-style-type: none"> • Determina procesos a actividades específicas. • Posee la capacidad de supervisar y coordinar las diferentes actividades en forma efectiva.
5	Reconocida autoridad en temáticas penitenciarias	<ul style="list-style-type: none"> • Propone y pone en práctica estrategias laborales. • Puede determinar políticas de trabajo a los demás. • Reconoce las limitaciones y genera alternativas operacionales.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 183 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

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	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Logra detectar problemas a tiempo. • Comprende información relacionada con la entidad y su trabajo. • Determina acciones concretas en la solución de problemas. • Cuenta con un abanico de respuestas tipo brindadas por algún superior, aplicables a problemas cotidianos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 184 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

5	Utilización de modelos de interpretación más complejos	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende las relaciones organizacionales de forma clara. • Detecta oportunidades. • Comprende las situaciones problemáticas en sus componentes primarios. • Diseña planes de contención a corto y mediano plazo. • Anticipa los obstáculos que pueden surgir en un proceso y los pasos a seguir.
----------	--	---

Competencia cognitiva argumentativa		
Definición	Esta competencia incluye la habilidad del razonamiento en cuanto a la explicación de cómo las diferentes partes de un proceso, se ordenen y se relacionan entre sí, para lograr cierto efecto o conclusión. Al argumentar se explica el porqué de las cosas, se justifican las ideas, se dan razones, se establecen los propios criterios, se interactúa con el saber.	
Niveles		
1	Capacidad mínima	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 185 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

4	Utilización de modelos de interpretación complejos	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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, no solo lo entendiéndolo 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	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta dificultades a la hora de analizar información en forma autónoma. • Se le dificulta establecer relaciones de causalidad entre diversas fuentes de información.
2	Análisis de información.	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 186 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

4	Presenta criterios sólidos de análisis de la información	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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.



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL

Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE VERSION 3.0 2017	Página: 187 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

3	Desarrollada adecuadamente	<ul style="list-style-type: none"> • Permanece actualizado en los conocimientos técnicos de su trabajo. • Aplica los conocimientos a los procesos de su área, agregando valor a los resultados de su gestión. • Busca y analiza información útil para la solución de problemas de su área de trabajo.
4	Presenta proyección en su formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Comparte el conocimiento con su gente y fomenta el espíritu de innovación, actualización y absorción del conocimiento organizacional. • Se fija nuevas metas de aprendizaje. • Amplía sus conocimientos más allá de su área de trabajo inmediata. • Busca información útil y la comparte con el resto de la organización
5	Busca optimizar los resultados de su gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Se actualiza continuamente en las últimas metodologías o tecnologías para su trabajo. • Se orienta a la investigación de nuevas y mejores herramientas para optimizar la gestión. • 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. • Se preocupa por la administración del conocimiento y del capital humano del INPEC.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 188 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

Metodología para la calidad		
Definición	Es la capacidad de ajustar su desempeño y su accionar a la consecución de metas y planes de trabajo, en forma efectiva, manteniendo los niveles de calidad exigidos por el INPEC.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	<ul style="list-style-type: none"> • Su trabajo no siempre se ajusta a los procesos determinados para el cargo. • Se muestra falta de interés en los procesos de capacitación encaminados a la mejora de la calidad. • Hace uso de los procedimientos establecidos, raramente hace propuestas tendientes a la mejora de la calidad.
2	Desarrollo básico	<ul style="list-style-type: none"> • Se asegura que su trabajo se ajuste a los procedimientos establecidos. • Está atento a las expectativas de sus superiores con relación a su rendimiento y eficiencia. • Recibe la formación en calidad como algo propio de sus funciones.
3	Desarrollo adecuado	<ul style="list-style-type: none"> • Pone en marcha acciones y procedimientos de mejora. • Promueve la calidad como herramienta de trabajo entre sus subordinados. • Está atento a las expectativas de los superiores buscando mantener altos niveles de calidad. • Realiza procesos de retroalimentación al equipo en procura de implementar correctivos.
4	Propende por mantener la calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene facilidad de recibir apoyo al a hora de implementar procesos de mejora y de calidad. • Descubre recursos innovadores para mejorar el rendimiento y la eficiencia. • Tiene muy presentes los estándares de calidad existentes y busca alcanzar las metas de acuerdo a ellos.
5	Propone mejoras en los procesos de calidad y eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Se anticipa y se preocupa por desarrollar nuevos procedimientos o mejorar los existentes, en busca de mayores estándares de excelencia. • Genera, lidera e implementa las modificaciones que le aseguran el mejoramiento de la calidad y la eficiencia. • Es reconocido por sus resultados. • Verifica sistemáticamente las expectativas y requerimientos en la obtención de mayores estándares de calidad.



**POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL**

Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE VERSION 3.0 2017	Página: 189 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

Pensamiento estrategico		
Definición	Es la habilidad para comprender rápidamente los cambios en el entorno y establecer acciones que le permitan identificar las oportunidades y las deficiencias de la gestión, así mismo realizar cambios estratégicos que optimicen su accionar.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	<ul style="list-style-type: none"> • Se le dificulta interpretar correctamente y en tiempo razonable los cambios en su entorno. • Sus análisis son simples y lineales, por lo que no alcanza a comprender las dinámicas presentes en una situación determinada. • Tiene dificultad en evaluar los recursos propios y de los demás.
2	Desarrollo básico	<ul style="list-style-type: none"> • Solicita asistencia ante situaciones novedosas. • Utiliza con preferencia dinámicas de trabajo basadas en experiencias pasadas. • Logra implementar en formas aceptable estrategias de solución a dificultades presentes. • Reconoce información importante pero es demorado a la hora de implementar cambios favorables.
3	Desarrollo Medio	<ul style="list-style-type: none"> • Discrimina datos importantes de secundarios, estableciendo relaciones atinadas. • Reconoce relaciones de mediana complejidad en el análisis de variables. • Maneja los recursos con criterio logrando niveles ascendentes de eficiencia.
4	Utilización de modelos novedosos de acción.	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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.



**POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL**

Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE VERSION 3.0 2017	Página: 190 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Recolecta información en forma adecuada para la realización de proyectos. Se conduce con dinamismo e iniciativa en los procesos de análisis de información. Busca información de diversos medios. Logra conducir acciones investigativas sobre áreas específicas de interés. Intercambia información de forma verbal, escrita o virtual con interlocutores de diversa índole, y de acuerdo con los requerimientos de una determinada situación. Interpreta los resultados y exponer de manera clara las conclusiones arrojadas por la investigación.
5	Produce resultados fiables	<ul style="list-style-type: none"> Inicia nuevos proyectos de mejoramiento, con base en los requerimientos organizacionales, las demandas externas y el conocimiento de un tema.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL 	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 191 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

		<ul style="list-style-type: none"> • Lidera y direcciona de manera estratégica actividades y proyectos en beneficio de los demás, en conexión con los recursos y las especificidades del equipo de trabajo. • Plantea las posibles soluciones del problema como respuesta a preguntas de investigación. • Realiza una continua evaluación de los resultados parciales y definir criterios de calidad para verificar el cumplimiento de los fines o metas propuestos al inicio. • Analiza los datos obtenidos y construye síntesis de los mismos de acuerdo con los objetivos de la investigación.
--	--	---

Competencias de logro y acción

Iniciativa		
Definición	Implica una preferencia a actuar de forma dinámica de acuerdo con sus funciones. Quienes poseen esta competencia anticipan los problemas que puedan surgir e inician acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas específicas.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No demuestra	<ul style="list-style-type: none"> • Requiere de supervisión constante. • No se preocupa por opciones de mejora. • Aporta soluciones estereotipadas o rutinarias.
2	Trabaja en forma semindependiente	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 192 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

5	Es decidido ante las crisis	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
2	Responde ante las ordenes	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta disgusto frente a las exigencias de sus cuadros de mando. • Busca terminar de forma rápida y desorganizada.
3	Mantiene niveles de respuesta	<ul style="list-style-type: none"> • Responde con celeridad ante las exigencias y órdenes. • Mantiene un tono atencional constante.
4	Manifiesta disponibilidad constante	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Trasmite a los demás energía y vitalidad. • Atiende con celeridad y eficiencia las nuevas exigencias. • Busca atender en forma rápida las nuevas tareas. • Se involucra en actividades que van más allá de lo determinado para su cargo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL 	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 193 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

Manejo de la Presión		
Definición	Es la capacidad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	Presenta reacciones emocionales inadecuadas	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene una actitud positiva. • Logra responder con agilidad y calidad. • Determina las posibilidades y limitaciones con el objetivo de establecer acciones concretas y adecuadas. • No proyecta su estado emocional hacia los demás. • Puede generar ambientes de confianza y tranquilidad.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 194 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

Capacidad de planificación y organización		
Definición	Es la capacidad de determinar eficientemente las metas y prioridades de su tarea o proyecto, determinando plazos, tareas y recursos.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Se anticipa a situaciones problemáticas determinando acciones correctivas y preventivas • Tiene claridad en cuanto a las metas de su área de trabajo. • Crea y actualiza constantemente los procedimientos entre sus colaboradores inmediatos. • Utiliza en forma racional los diferentes recursos puestos a su disposición. • Fija objetivos a largo plazo en forma coherente con la misión y la visión de la institución.



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL

Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE VERSION 3.0 2017	Página: 195 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

Desarrollo estratégico de recursos humanos		
Definición	Es la capacidad para analizar y evaluar el desempeño actual y potencial de los colaboradores y definir e implementar acciones de desarrollo para las personas y equipos.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrolla	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • No muestra demasiado interés por acciones de capacitación promovidas desde otras áreas si no tiene aplicabilidad inmediata en el desarrollo de la tarea. • Solicita ayuda para la evaluación de su gente cuando baja el rendimiento. • Brinda continuamente orientación a su equipo para contribuir al desarrollo de capacidades concretas.
3	Desarrollo adecuado	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Brinda la oportunidad a su equipo de trabajo de participar en proyectos de formación o que les brinden experiencia y desarrollo personal y profesional. • Se sirve de herramientas novedosas para contribuir al crecimiento del equipo. • Anima a los integrantes de su equipo de trabajo a participar y hacer uso de las acciones de capacitación tanto referidas a su trabajo directo como a aquellas que aparentemente no. • Da retroalimentación a sus colaboradores en forma asertiva propendiendo por mejorar continuamente.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 196 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

5	Se muestra como formador de profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Idea, propone y lidera acciones de capacitación y desarrollo, preocupándose por conseguir los recursos requeridos para ello. • Prepara planes de desarrollo con sus colaboradores, a partir de experiencia previas y del conocimiento teórico. • Desarrollo a su gente para futuras responsabilidades de trabajo. • Impulsa en su equipo de trabajo las ideas de crecimiento y formación constante, así como la de obtener ascensos continuos dentro del procesos de crecimiento profesional.
----------	---	--

Conocimiento de la entidad		
Definición	Es la capacidad de reconocer en forma dinámica las diferentes situaciones de la entidad tanto a nivel local como nacional. Al mismo tiempo reconoce en forma adecuada el modelo de trabajo que se presenta en el INPEC.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	<ul style="list-style-type: none"> • Posee escaso conocimiento de la entidad. • No posee la capacidad de identificar fortalezas y debilidades. • Se limita a las funciones asignadas.
2	Nivel básico	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce del objetivo institucional. • Reconoce las necesidades. • Tiene conocimiento general básico de las políticas penitenciarias.
3	Nivel medio	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Posee un amplio conocimiento de las labores y funciones de la entidad. • Investiga y aplica nuevas alternativas de trabajo. • Conoce y supera las limitaciones institucionales. • Logra anticipar situaciones de trabajo poco adecuadas. • Propone alternativas viables desarrollo institucional.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 197 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

5	Nivel optimo	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Redirecciona los recursos antes los cambios y dificultades en los procesos. • Reconoce claramente los objetivos a realizar. • Planifica y comunica los alcances del proyecto dentro de su equipo de trabajo, en forma clara y comprensible. • Muestra entusiasmo frente a los proyectos intergrupales y se interesa en participar activamente. • Evalúa constantemente los avances y dificultades del trabajo realizado.



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL

Código: GR-IT-01

PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE
VERSION 3.0
2017

Página: 198 de 213

Aprobado Por: Coordinación
Promoción y Prevención

Fecha: 2017

4	Nivel alto	<ul style="list-style-type: none">Dirige e integra el trabajo ante tareas complejas.Responde a los problemas y desafíos que salen de lo habitual con creatividad y efectividad.Evalúa en forma objetiva y concreta los resultados del trabajo personal y colectivo.Está en capacidad de proyectar las necesidades y recursos necesarios para suplirlos.
5	Nivel optimo	<ul style="list-style-type: none">Diseña y coordina proyectos, haciendo uso de herramientas existentes e innovadoras, optimizando los recursos a su alcance.Por diversas vías y a través de la utilización de eficientes herramientas de comunicación, comunica y mantiene una visión clara del propósito planteado.Analiza sistemáticamente el desempeño del equipo de trabajo realizando retroalimentación oportuna.Motiva y moviliza al equipo de trabajo.Es flexible y se ajusta a los requerimientos de las dificultades y exigencias de los proyectos y su adaptación.Expone en forma acertada los logros y resultados del proyecto.Reconoce la importancia de las dinámicas del equipo de trabajo e implementa estrategias para su manejo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 199 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

Competencias de eficacia personal

Liderazgo		
Definición	Es la habilidad necesaria para orientar la acción de grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No cuenta con las herramientas	<ul style="list-style-type: none"> • Se aferra a los que es estrictamente su área de incumbencia. • No es percibido como referente, rara vez sus propuestas son tomadas en cuenta. • Tiene dificultades para transmitir su visión y objetivos. • Obstaculiza sin percibirlo el desenvolvimiento o desarrollo del grupo cargo.
2	Presenta desarrollo básico de la competencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Da a las personas instrucciones adecuadas, dejando razonablemente claras las necesidades y exigencias. • Es un referente informal para algunos de sus colaboradores. • Tiene dificultades para fijar objetivos, aunque puede ponerlos en marcha y hacer su seguimiento.
3	Presenta habilidades necesarias	<ul style="list-style-type: none"> • Lidera pequeños equipos orientando a resultados concretos. • Se considera como referente de los demás por medio de su accionar. • Se le considera un referente interno y externo en materia de liderazgo, tanto formal como informal. • Se aplica al desarrollo de sus tareas con energía y perseverancia, para el logro de sus objetivos.
4	Presenta habilidades y conductas que afirman su posición como líder.	<ul style="list-style-type: none"> • Es técnicamente confiable y es buscado como referente para resolver dudas por su reconocida experiencia. • El grupo lo percibe como líder y lo orienta en función de los objetivos determinados. • Fija objetivos los trasmite claramente, realiza seguimiento y retroalimentación sobre el avance registrado. • Reconoce y potencia las fortalezas y dificultades de las personas a su cargo, estableciendo dinámicas labores ajustadas a las mismas

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 200 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

5	Inspira y trasforma a las personas a su alrededor.	<ul style="list-style-type: none"> • Inspira con su ejemplo y brinda valores de acción. • Es carismático: Genera entusiasmo, motivación y compromiso con la misión por él encomendada. • Es reconocido internamente y externamente como visionario e innovador. • Se posiciona como líder sin dificultades aun cuando se presenta cierta oposición inicial.
----------	--	---

Adaptabilidad al cambio		
Definición	La capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio, asociada a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	<ul style="list-style-type: none"> • Suele aferrarse a sus propias opiniones. • Tiene dificultad para comprender los cambios de contexto. • Sus tiempos de respuestas frente a las demandas cambiantes del medio son inadecuadas. • Es rígido frente a la necesidad de enfrentarse a los cambios
2	Nivel de adaptabilidad básico	<ul style="list-style-type: none"> • Generan conductas o estrategias para evitar implementar los cambios en su cotidianidad. • Le falta disposición para adaptarse a medios, personas, contextos o ambientes cambiantes. • Obstaculiza la velocidad de adaptación o aprendizaje de otros. • Presenta complicaciones para transmitir estrategias u objetivos sin haberse adaptado a la situación.
3	Presenta ajuste al cambio acorde con las exigencias del medio	<ul style="list-style-type: none"> • Revisa situaciones pasadas para modificar su accionar ante los cambios. • Modifica sus acciones de acuerdo con las condiciones actuales impuestas. • Tiene habilidad para generar respuestas nuevas o adaptar soluciones conocidas frente a situaciones de cambio. • Reacciona adecuadamente ante las innovaciones del Instituto ateniéndose a directivas dadas



**POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL**

Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE VERSION 3.0 2017	Página: 201 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

4	Se presenta abierto a los cambios	<ul style="list-style-type: none"> • Genera alternativas válidas frente a las situaciones variables, que afectan a la dinámica del grupo de trabajo. • Observa la situación objetivamente y puede reconocer la validez del punto de vista de otros. • Adapta tácticas y objetivos para afrontar una situación o solucionar problemas.
5	Presenta alta adaptabilidad al cambio.	<ul style="list-style-type: none"> • Se interesa por generar cambios en procura de beneficios colectivos. • Revisa y evalúa las consecuencias positivas o negativas de las acciones pasadas para agregar valor a la nueva solución. • Evalúa sistemáticamente su entorno atento a cambios que pudieran producirse. • Realiza adaptaciones organizacionales y estratégicas a corto, mediano y largo plazo en respuesta a los cambios del entorno o las necesidades de la situación

Auto regulación emocional		
Definición	Habilidad para regular los impulsos, tener el control y dar dirección a la energía emocional subordinando la gratificación inmediata a objetivos y valores de mayor trascendencia, es decir a reconocer y aplazar las expresiones emocionales, sin negarlas, manteniendo las metas y fines determinados en cada situación.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 202 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

3	Cuenta con habilidades apropiadas.	<ul style="list-style-type: none"> • Ante los problemas cotidianos se esfuerza por reaccionar positivamente, evitando roces y oposiciones. • Ante situaciones conocidas o habituales actúa con sensatez y prudencia. • Controla adecuadamente las propias emociones en el ámbito laboral, aun cuando atravesase problemas personales. • Tiene la capacidad de posponer expresiones emocionales negativas, fuera del entorno de crisis o de conflicto.
4	Eficacia funcional	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Se esfuerza por no generar oposición u hostilidad cuando él o su equipo trabajan en situaciones de estrés.

Trabajo en equipo		
Definición	Es la habilidad para participar activamente en la consecución de una meta común. Supone facilidad para la relación interpersonal y la capacidad de comprender la repercusión de las propias acciones sobre el éxito de las acciones de los demás.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 203 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

2	Sigue instrucciones	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica con claridad los objetivos de su trabajo dentro del equipo. • Apoya a los demás miembros del equipo. • Colabora con otras áreas de la institución como parte de un proceso de eficacia. • Favorece la integración de los compañeros en las tareas grupales.

Resiliencia		
Definición	Esa 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.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollada	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta dificultad en la recuperación frente a eventos adversos. • Sentimiento de aislamiento. • Resentimiento.
3	Nivel medio	<ul style="list-style-type: none"> • El evento es tomado como intolerable, pero genera acciones reconstructivas, aunque con dificultad moderada. • Es capaz de superar y perdonar con apoyo externo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 204 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

4	Nivel alto	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Se expresa presionado por el medio. • Prefiere mantenerse al margen. • Presenta dificultades para escuchar a los demás.
3	Pautas adecuadas	<ul style="list-style-type: none"> • Difunde información pertinente. • Expresa con seguridad inquietudes y desacuerdos. • Da retroalimentación a los demás.
4	Comunicación proactiva	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 205 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza estrategias conocidas. • Es perseverante manteniendo su posición en forma constante. • Logra comunicarse en forma concreta y clara.
3	Desarrollo eficiente	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Se basa en criterios objetivos independientemente de los intereses personales. • Logra identificar las debilidades argumentales de los demás y utilizarlas en beneficio de la institución • Se anticipa a los requerimientos de los demás. • Logra acuerdos satisfactorios.

Construcción de relaciones		
Definición	Capacidad de crear y mantener contactos amistosos con personas que son o serán útiles para alcanzar las metas relacionadas con el trabajo.	
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 206 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

2	Desarrollo básico	<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene vínculos cordiales. • Acepta la inclusión de personas nuevas dentro de sus grupos de trabajo. • Si se le ordena puede establecer equipos de trabajo dinámicos.
3	Desarrollo medio	<ul style="list-style-type: none"> • Se conduce abiertamente en diferentes ocasiones. • Es más abierto a la solución de problemas tanto personales como laborales de su equipo. • Mantiene buenas relaciones con personal interno y con el Cuerpo de Custodia y Vigilancia. Al mismo tiempo logra integrarse a equipos de trabajo con otras áreas de la institución.
4	Desarrollo alto	<ul style="list-style-type: none"> • Busca establecer reuniones en las que participen las diferentes áreas de trabajo • Visualiza oportunidad de desarrollo institucional. • Dedicar tiempo a fortalecer las relaciones con pares y colaboradores. • Coordina y evalúa las diferentes situaciones de relación entre su equipo.
5	Desarrollo óptimo	<ul style="list-style-type: none"> • Genera espacios de interrelación en los que se busca solucionar las diferentes problemáticas y establecer alianzas estratégicas. • Genera espacios habituales de interrelación tanto laboral como personal. • Busca integrar a su equipo de trabajo personal idóneo a partir de evaluaciones objetivas y subjetivas. • Se convierte en punto de referencia en cuanto al modelo de las relaciones que se establecen dentro de la institución.

Disciplina		
Es la capacidad de actuar de forma ordenada y constante para conseguir un objetivo específico. Implica proceder con determinación hasta lograr las metas y propósitos Institucionales o las consignas grupales.		
Niveles	Indicador	Conductas asociadas

	<p style="text-align: center;">POSITIVA COMPañÍA DE SEGUROS/ARL</p> 	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 207 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

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>
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>



**POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL**

Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE VERSION 3.0 2017	Página: 208 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

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		
Es la capacidad de comunicar lo que se desea con claridad y sencillez, implica desenvoltura frente a los medios de comunicación, conferencias de prensa, en las conferencias con sus pares o la comunidad, en la grabación de documentos audiovisuales entre otros. Y asimilación y manejo de medios novedosos, internet, teleconferencias, etc.		
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	<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>
2	Desempeño básico	<ul style="list-style-type: none"> • Se maneja adecuadamente ante auditorios pequeños o familiares. • Puede exponer posiciones adecuadamente con preparación previa, aun en situaciones difíciles. • Su discurso es claro pero utiliza la terminología que mejor domina en su entorno familiar.
3	Desempeño regular	<ul style="list-style-type: none"> • Recurre al asesoramiento de un experto para el uso correcto de su imagen como representante del INPEC. • Se expresa con claridad, precisión y sencillez. • Se conduce adecuadamente frente a los medios si posee tiempo para su presentación.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL		
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 209 de 213	
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017	

4	Demuestra soltura en los medios.	<p>Comunica lo que el INPEC le requiere, independientemente de sus propios intereses.</p> <p>Posee un correcto manejo de la lengua, utilizando diferentes modelos de lenguaje.</p> <p>Se muestra abierto y asequible a las inquietudes de los medios.</p> <p>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.</p> <p>Expone las ideas que planea comunicar, aun cuando es obstaculizado o presionado, de forma clara y precisa.</p> <p>No responde aquello que no ha planeado ni desea decir.</p> <p>Prioriza la imagen del INPEC por sobre su propias ideas, intereses o criterios.</p> <p>Es referente interno en temas de exposición pública.</p> <p>Tiene contacto habitual y de buena relación con la prensa.</p>

Cosmopolitismo		
Es la capacidad de adaptarse rápidamente y funcionar con eficacia en cualquier contexto nacional y extranjero.		
Niveles	Indicador	Conductas asociadas
1	No desarrollado	<p>Le cuesta adaptarse a otras culturas.</p> <p>Tiene dificultades de adaptación a lugares distintos del de su origen.</p> <p>Los viajes y mudanzas le generan estrés.</p> <p>Le cuesta establecer relaciones interpersonales con gente de otros lugares o contextos culturales.</p>
2	Desempeño básico	<ul style="list-style-type: none"> • Necesita tiempo para adaptarse a diferentes medios geográficos. • Prefiere no tener que interactuar en relaciones complejas o de alta responsabilidad, hasta no sentirse seguro en el nuevo destino. Tolerar razonablemente viajes y mudanzas, aunque le generan niveles de estrés leve o moderado.



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL

Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE VERSION 3.0 2017	Página: 210 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: 2017

3	Desempeño regular	<p>Se interesa por comprender nuevos contextos culturales.</p> <p>Tiene niveles aceptables de adaptación a diferentes medios geográficos.</p> <p>Funciona preferencialmente con mayor eficacia en contextos nacionales.</p> <p>Posee buena resistencia a viajes y mudanzas.</p>
4	Demuestra soltura diferentes contextos.	<p>Tiene rápida adaptación a diferentes medios geográficos.</p> <p>Funciona eficazmente en diversos contextos nacionales y extranjeros.</p> <p>Se adapta a culturas diversas y establece relaciones interpersonales adecuadas aún en ámbitos desconocidos.</p>
5	Se presenta con autonomía y seguridad ante contextos variados	<p>Se adapta inmediatamente a diversos medios geográficos.</p> <p>Funciona eficazmente en cualquier contexto cultural, ya sea extranjero o diferente a su lugar de origen.</p> <p>Es resistente al estrés de los viajes y mudanzas.</p> <p>Tiene facilidad para comprender diferentes culturas y establece relaciones interpersonales adecuadas de acuerdo al contexto de cada lugar.</p> <p>Se siente motivado ante el hecho de trabajar con diferentes personas desconocidas en ambientes novedosos, asumiéndolo como un desafío agradable.</p>

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 211 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

23. BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2002). Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias: el diccionario. Ed. Granica.
- Alles, M. (2005). Diccionario de comportamientos, gestión por competencias. Ed. Granica.
- Blanco, A. (2007). Trabajadores competentes. Ed. ESIC.
- Boyatzis, R. (1982). The competent manager, Ed. John Wiley & Sons.
- Briales, H. La selección por competencias: el Test de Monster. (visitado en junio, 2001) disponible en www.monster.es
- Cardona, P. & M. Chinchilla. (1998). Evaluación y desarrollo de las competencias directivas. Revista Harvard Deusto. No. 89, pág. 10.
- Coyle, A. La administración penitenciaria en el contexto de los derechos humanos. 2009. Centro Internacional de Estudios penitenciarios, Londres, Reino Unido.
- Foucault, Michel, Vigilar y castigar, el nacimiento de la prisión 1976, Siglo XXI Editores, Buenos Aires, Argentina.
- Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC. (2015). Resolución número 1457.
- Lévy- Levoyer, C. (1997). Gestión de las competencias. Ediciones Gestión 2000.
- Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. (2013). DSM V.
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. American Psychologist.
- Muchinsky, P, et al. (2000). Psicología aplicada al trabajo. España.
- ONU, (1955). Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos. Primer congreso de las Naciones Unidas sobre prevención del delito y tratamiento del delincuente. Ginebra
- 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

	 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE	Página: 212 de 213
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención	VERSION 3.0 2017	Fecha: 2017

contexto. Vol. 1. España.

- Planella, J. Fonaments per a una pedagogia de l'acompanyament en la praxi de l'educació social. Revista catalana de pedagogia. Vol 2. 2003. Barcelona, España.
- Sagi-Vela, L. (2004). Gestión por competencias. Ed. ESIC.
- Salas – Menotti, I. Tapias, A. Solórzano, C. (2007). Descripción de las estadísticas de problemáticas psicosociales en guardianes penitenciarios de Colombia. Suma psicológica, Vol 14, No 1.
- Schein, E. (1992). Psicología de la organización. Ed. Prentice-Hall.
- Schultz, D. (1991). Psicología industrial. Editorial Mc Graw-Hill.
- Spencer, L. Spencer, S. (1993). Evaluación de competencia en el trabajo.
- AGUDELO, Santiago, Certificación de competencias laborales. Aplicación en Gastronomía, Montevideo, CinterforOIT,1998.
- *STP-3557-2015 Radicación No. 78605 Magistrado Ponente FERNANDO ALBERTO CASTRO CABALLERO de la Corte Suprema de Justicia*
- *Sentencias T-256 de 1995 y T-654-11.*
- Decreto No.770 del 17 de marzo de 2005
- Corte Constitucional C-588-2009

Internet

- <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm#1>
- MINISTRY OF JUSTICE julio – agosto 2010
- <http://www.hmprisonservice.gov.uk/>
- <http://www.enap.justice.fr/>
- [http://www.bop.gov/;](http://www.bop.gov/)

	 <p style="text-align: center;">POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL</p>	
<p style="text-align: center;">Código: GR-IT-01</p>	<p style="text-align: center;">PROFESIOGAMA INSPECTOR JEFE</p>	<p style="text-align: right;">Página: 213 de 213</p>
<p style="text-align: center;">Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención</p>	<p style="text-align: center;">VERSION 3.0 2017</p>	<p style="text-align: right;">Fecha: 2017</p>

- <http://www.csc-scc.gc.ca/text/index-eng.shtml>;
- <http://www.doc.state.vt.us/involvement/careers-in-corrections/coi>
- TABLA DE VALORACIÓN DE LA FUNCIÓN DE LOS NERVIOS CRANEALES: julio – agosto 2010
- <http://escuela.med.puc.cl/>
- <http://biosalud.saber.ula.ve/semiologia/exfisico/reflejosOT.html>
- SENAI, Metodologia de Avaliação e Certificação de Competencias, Brasilia, 2002.
Citado en <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/xxxi.htm#1>