

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO – INPEC

Ministerio de Justicia y del Derecho
República de Colombia



PROPUESTA DE REDISEÑO INSTITUCIONAL

LISTADO DE FIGURAS	3
LISTADO DE TABLAS	4
DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL	9
CAPITULO PRIMERO	12
1. ACERCA DE SU ENTIDAD	12
CAPITULO SEGUNDO	31
1. MARCO LEGAL	31
CAPÍTULO TERCERO	38
1. ANÁLISIS EXTERNO	38
1.1. Factor Política Pública Sectorial	38
1.2. Seguridad, orden público y seguridad ciudadana	38
1.3. Factor Económico (Presupuesto)	40
1.4. Factor Social	42
1.5. Factor Ambiental	44
1.6. Factor Tecnológico	45
CAPITULO CUARTO	48
1. ANÁLISIS INTERNO	48
2. ANÁLISIS DE PROCESOS - IDENTIFICACIÓN DEL MAPA DE PROCESO	48
3. ANÁLISIS DE PROCESOS - TIPOS DE PROCESOS	49
4. ANÁLISIS DE PROCESOS	153
5. IDENTIFICACIÓN DE PRODUCTOS Y/O SERVICIOS	156
6. EVALUACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS	157
CAPITULO QUINTO	163
1. ALINEACIÓN DEL MODELO DE OPERACIÓN	163
CAPITULO SEXTO	173
1. ESTRUCTURA U ORGANIZACIÓN INTERNA	173
CAPITULO SÉPTIMO	176
1. PERFILES Y CARGAS LABORALES	176
CAPITULO OCTAVO	257
1. PLANTA DE PERSONAL	257

2. PLANTA DE PERSONAL PROPUESTA.	261
3. COSTOS PLANTA PROPUESTA	307
CAPITULO NUEVE	310
1. MANUAL DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES	310
ANEXOS	311
Anexo 1. Tabla Diagnóstico Organizacional	311
Anexo 2. Tabla Marco Legal	313
Anexo 3. Tabla Análisis Externo	322
Anexo 5. Matriz Perfiles y Cargas de Trabajo (Se entrega en CD anexo)	325
Anexo 6. Comparativo Cargos y Costos Planta de Personal (Se entrega en CD anexo)	325
Anexo 7. Modelo Acto Administrativo Planta de Personal	326

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1. Estructura del Estado Colombiano Sector Central, Sector Descentralizado.

Figura 2. Conformación Sector Justicia y del Derecho

Figura 3. Composición Población Reclusa Colombia (200-2011).

Figura 4. Lineamientos Estratégicos

Figura 5. Nuevo Mapa de Procesos

Figura 6. Estructura Actual Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC-.

Figura 7. Mapa de Procesos

LISTADO DE TABLAS

- Tabla 1. Organización y Clasificación ERON.
- Tabla 2. Apropiación presupuestal frente al solicitado años 2010-2015
- Tabla 3. Proceso estratégico, Planificación Institucional
- Tabla 4. Proceso Estratégico, Comunicación Estratégica
- Tabla 5. Proceso Estratégico, Transparencia y Gestión Disciplinaria
- Tabla 6. Proceso Estratégico, Derechos humanos y Atención al Ciudadano
- Tabla 7. Proceso Misional, Atención Social
- Tabla 8. Proceso Misional, Seguridad Penitenciaria y Carcelaria
- Tabla 9. Proceso Misional, Tratamiento Penitenciario
- Tabla 10. Proceso Misional, Directrices Jurídicas del Régimen Penitenciario y Carcelario
- Tabla 11. Proceso de apoyo, Gestión del Talento Humano
- Tabla 12. Proceso de apoyo, Gestión del Conocimiento
- Tabla 13. Proceso de apoyo, Gestión Legal
- Tabla 14. Proceso de apoyo, Gestión Tecnología e Información
- Tabla 15. Proceso de apoyo, Logística y Abastecimiento
- Tabla 16. Proceso de apoyo, Gestión Financiera
- Tabla 17. Proceso de apoyo, Gestión Documental
- Tabla 18. Proceso de evaluación, Control Interno
- Tabla 19. Análisis de Procesos –Opciones prioritarias”
- Tabla 20. Medición consolidado, Plan Estratégico 2011-2014
- Tabla 21. CLASE DE ESTABLECIMIENTO
- Tabla 22. Equipo de atención e intervención para internos postulados a la ley de justicia y paz
- Tabla 23. Tipología Establecimientos
- Tabla 24. Sigla - Tipología Establecimientos
- Tabla 25. Requerimiento de personal Tipología A1
- Tabla 26. Listado de Establecimientos Tipo A1
- Tabla 27. Requerimiento de personal Tipología A2
- Tabla 28. Listado de Establecimientos Tipo A2
- Tabla 29. Requerimiento de personal Tipología A3
- Tabla 30. Listado de Establecimientos Tipo A3

Tabla 31. Requerimiento de personal Tipología A4

Tabla 32. Listado de Establecimientos Tipo A4

Tabla 33. Requerimiento de personal Tipología A5

Tabla 34. Listado de Establecimientos Tipo A5

Tabla 35. Requerimiento de personal Tipología A6

Tabla 36. Listado de Establecimientos Tipo A6

Tabla 37. Requerimiento de personal Tipología A7

Tabla 38. Listado de establecimientos tipo A7

Tabla 39. Requerimiento de personal Tipología A8

Tabla 40. Listado de establecimientos tipo A8

Tabla 41. Requerimiento de personal Tipología A9

Tabla 42. Listado de establecimientos tipo A9

Tabla 43. Requerimiento de personal Tipología A10

Tabla 44. Listado de establecimientos Tipo A10

Tabla 45. Requerimiento de personal Tipología B1

Tabla 46. Listado de establecimientos Tipo B1

Tabla 47. Requerimiento de personal Tipología B2

Tabla 48. Listado de establecimientos Tipo B2

Tabla 49. Requerimiento de personal Tipología B3

Tabla 50. Listado de establecimientos Tipo B3

Tabla 51. Requerimiento de personal Tipología Tipo B4

Tabla 52. Listado de establecimientos Tipo B4

Tabla 53. Requerimiento de personal Tipología Tipo B5

Tabla 54. Listado de establecimientos Tipo B5

Tabla 55. Requerimiento de personal Tipología Tipo B6

Tabla 56. Listado de establecimientos Tipo B6

Tabla 57. Requerimiento de personal Tipología Tipo B7

Tabla 58. Listado de establecimientos Tipo B7

Tabla 59. Requerimiento de personal Tipología Tipo B8

Tabla 60. Listado de establecimientos Tipo B8

Tabla 61. Requerimiento de personal Tipología Tipo B9

- Tabla 62. Listado de establecimientos Tipo B9
- Tabla 63. Requerimiento de personal Tipología Tipo B10
- Tabla 64. Listado de establecimientos Tipo B10
- Tabla 65. Requerimiento de personal Tipología Tipo B11
- Tabla 66. Listado de establecimientos Tipo B11
- Tabla 67. Requerimiento de personal Tipología Tipo C1
- Tabla 68. Listado de establecimientos Tipo C1
- Tabla 69. Requerimiento de personal Tipología C2
- Tabla 70. Listado de establecimientos Tipo C2
- Tabla 71. Requerimiento de personal Tipología C3
- Tabla 72. Listado de establecimientos Tipo C3
- Tabla 73. Requerimiento de personal Tipología C4
- Tabla 74. Listado de establecimientos Tipo C4
- Tabla 75. Requerimiento de personal Tipología D1
- Tabla 76. Listado de establecimientos Tipo D1
- Tabla 77. Requerimiento de personal Tipología D2
- Tabla 78. Listado de establecimientos Tipo D2
- Tabla 79. Requerimiento de personal Tipología D3
- Tabla 80. Listado de establecimientos Tipo D3
- Tabla 81. Requerimiento de personal Tipología D4
- Tabla 81. Listado de establecimientos Tipo D4
- Tabla 82. Requerimiento de personal Tipología D5
- Tabla 83. Listado de establecimientos Tipo D5
- Tabla 84. Requerimiento de personal Tipología E1
- Tabla 85. Listado de establecimientos Tipo E1
- Tabla 85. Requerimiento de personal Tipología F1
- Tabla 86. Listado de establecimientos Tipo F1
- Tabla 87. Requerimiento de personal Tipología G1
- Tabla 88. Listado de establecimientos Tipo G1
- Tabla 89. Requerimiento de personal Tipología G2
- Tabla 90. Listado de establecimientos Tipo G2
- Tabla 91. Requerimiento de personal Tipología G3

- Tabla 92. Listado de establecimientos Tipo G3
- Tabla 93. Requerimiento de personal Tipología G4
- Tabla 94. Listado de establecimientos Tipo G4
- Tabla 95. Requerimiento de personal Tipología G5
- Tabla 96. Listado de establecimientos Tipo G5
- Tabla 97. Requerimiento de personal Tipología G6
- Tabla 98. Listado de establecimientos Tipo G6
- Tabla 99. Requerimiento de personal Tipología G7
- Tabla 100. Listado de establecimientos Tipo G7
- Tabla 101. Requerimiento de personal Tipología H1
- Tabla 102. Listado de establecimientos Tipo H1
- Tabla 103. Requerimiento de personal Tipología H2
- Tabla 104. Listado de establecimientos Tipo H2
- Tabla 105. Requerimiento de personal Tipología H3
- Tabla 106. Listado de establecimientos Tipo H3
- Tabla 107. Requerimiento de personal Tipología I1
- Tabla 108. Listado de establecimientos Tipo I1
- Tabla 109. Requerimiento de personal Tipología I2
- Tabla 110. Listado de establecimientos Tipo I2
- Tabla 111. Requerimiento de personal Tipología J1
- Tabla 112. Listado de establecimientos Tipo J1
- Tabla 112. Requerimiento de personal Tipología J2
- Tabla 113. Listado de establecimientos Tipo J2
- Tabla 114. Requerimiento de personal Tipología J3
- Tabla 115. Listado de establecimientos Tipo J3
- Tabla 116. Requerimiento de personal Tipología J4
- Tabla 117. Listado de establecimientos Tipo J4
- Tabla 118. Requerimiento de personal Tipología K1
- Tabla 119. Listado de establecimientos Tipo K1
- Tabla 120. Clases de establecimientos
- Tabla 121. Establecimientos Clase IV
- Tabla 122. Establecimientos Clase III

Tabla 123. Establecimientos Clase II

Tabla 124. Establecimientos Clase I

Tabla 125. Propuesta Clasificación De Establecimientos

Tabla 126. Propuesta Clasificación De Establecimientos según capacidad internos

Tabla 127. Tendencia Histórica de la población Penitenciaria y la Sobre población Carcelaria a Nivel Nacional (1993 – 2012).

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Con el fin de armonizar el sistema penitenciario y carcelario con el sistema jurídico, hacer más eficiente el poder punitivo del Estado, brindar mayor seguridad a la comunidad, disminuir la impunidad dentro del marco de la protección y plena vigencia de los derechos humanos, el Estado Colombiano impulsó la reforma al Código Penitenciario y Carcelario para que permitiera un ordenamiento legal e institucional que garantice su sostenibilidad e integralidad con la política criminal, dado que la privación de la libertad con ocasión a la detención preventiva o a la ejecución de la pena es uno de los elementos importantes para la reacción punitiva del Estado, siempre que se ejecute conforme a los lineamientos que sugieren eficiencia, eficacia y transparencia y que se encuentran en riesgo precisamente por el déficit de personal profesional y técnico para el diseño, ejecución y control de planes programas y proyectos.

Adicionalmente, y alineado con el ordenamiento constitucional, deben considerarse también los tratados, convenios y otros instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos que conforman el bloque de constitucionalidad, como son el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Americana de Derechos Humanos, las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos, el Conjunto de Principios para todas las personas sometidas a cualquier forma de detención o prisión y el Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley de la Organización de las Naciones Unidas, y por su parte los reiterados pronunciamientos de la Corte Constitucional, además con los Códigos Penal y de Procedimiento Penal; todo una estructura normativa y social que requiere de una respuesta adecuada del sistema penitenciario y carcelario.

La Ley 1709 de 2014, “Por medio de la cual se reforman algunos artículos de la Ley 65 de 1993, de la Ley 599 de 2000, de la Ley 55 de 1985 y se dictan otras disposiciones”, direcciona unas modificaciones al código penitenciario y carcelario, su propósito principal es contribuir a la política criminal y penitenciaria con instrumentos legales que **dignifiquen los establecimientos de reclusión**, hacer efectivo el poder punitivo del Estado Social de Derecho y al mismo tiempo propender por la protección y plena vigencia de los derechos humanos. Para el fortalecimiento del sistema penitenciario y carcelario, entre otros mandatos establecidos en

esta norma, el Artículo 35, Parágrafo 2, de la citada Ley, determina que el INPEC con un plazo de un año previo concepto favorable del Consejo Directivo, presentará los estudios con el fin de determinar la viabilidad técnica y financiera de la modificación para el fortalecimiento de la planta de personal; que sumado a las determinaciones en cuanto a infraestructura tendientes a la generación de cupos para personas privadas de la libertad, la política penitenciaria se orienta a aumentar la capacidad instalada del sistema penitenciario y carcelario para atender los requerimientos de la justicia colombiana y de la política criminal y de todo el ordenamiento jurídico inherente al servicio del INPEC .

Al referirse al Estado Social de Derecho, se puede deducir que las autoridades administrativas tienen la obligación de tomar las medidas y realizar todos los esfuerzos de carácter legislativo, administrativo, presupuestal y judicial para el cumplimiento de los postulados y fines esenciales consagrados en la Constitución Política para proteger derechos y garantías; esto incluye a las personas privadas de la libertad, lo que conlleva a reflexionar sobre la pertinencia de una planta de personal suficiente, coherente con las necesidades reales y sociales del sistema penitenciario y carcelario que responda a los requerimientos de la justicia y de la sociedad colombiana, que se garantice la detención preventiva, la finalidad de la pena y que finalmente contribuya a la política criminal a través de la reinserción social positiva del pospenado.

Por su parte, la Ley 909 de 2004 mediante la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, dispone en su artículo 46, en concordancia con el Decreto 1227 de 2005 y Decreto Ley 19 de 2012, que las reformas organizacionales a las entidades de la rama ejecutiva en el orden nacional, deben fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

En este orden de ideas, se presenta el siguiente documento que contempla la justificación y el estudio técnico mediante el cual se pretende modernizar el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC- y ajustar a las necesidades del servicio la estructura organizacional, determinando los Empleos con código y grado que se requieren crear en el nivel directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, como la expresión de la voluntad de la Dirección General del Instituto para modernizar el servicio que presta el INPEC y garantizar el desarrollo

de los procesos orientado hacia niveles de gestión óptimos en el cumplimiento de misión y el alcance de la visión.

(Ver anexo Uno, Tabla1. Diagnóstico organizacional)

CAPITULO PRIMERO

1. ACERCA DE SU ENTIDAD

- **NOMBRE.** INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO –INPEC–
- **NATURALEZA JURIDICA.** El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario es un establecimiento público adscrito al Ministerio de Justicia, con personería jurídica, patrimonio independiente y autonomía administrativa.
- **OBJETO SOCIAL.** El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, tiene como objeto ejercer la vigilancia, custodia, atención y tratamiento de las personas privadas de la libertad; la vigilancia y seguimiento del mecanismo de seguridad electrónica y de la ejecución del trabajo social no remunerado, impuestas como consecuencia de una decisión judicial, de conformidad con las políticas establecidas por el Gobierno Nacional y el ordenamiento jurídico, en el marco de la promoción, respeto y protección de los derechos humanos.
- **DESARROLLO INSTITUCIONAL.** Consolidar el fortalecimiento institucional requiere ante todo que la entidad a intervenir sea contextualizada en el tiempo; por tanto, empezar diciendo que el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario de Colombia INPEC como entidad nace con el Decreto 2160 de 1992 puede ser una afirmación relativa; primero, porque se trata de una institución que parte de un sistema – el penitenciario y carcelario –; y segundo, porque este acto administrativo sólo formaliza la parte culminante de un proceso histórico.

La entidad crece con el devenir histórico del país de más de 400 años que empiezan en la misma época precolombina, considera la colonia, la conquista y la vida republicana del país. En consecuencia, y dada la importancia del sector, rápidamente se podrá entender la riqueza del contenido teórico, la evolución y crecimiento sectorial, sus interrelaciones con el entorno y sus políticas y respuestas a las demandas sociales; lo que permite acceder a un mejor

conocimiento del mismo, así como a lo que ha afectado su desarrollo institucional y los cambios y transformaciones que se han dado tanto en las modalidades del servicio que presta como en la complejidad de su cliente Interno.

En este orden, se inicia observando que dentro de la evolución carcelaria del siglo XV, época de los aborígenes, sólo comunidades desarrolladas como los chibchas mostraban una legislación civil y penal de gran influencia moral para su época:

- Pena de muerte al homicida
- Vergüenza pública al cobarde
- Tortura al ladrón

No fue frecuente la privación de la libertad y su aplicación no tuvo como criterio el castigo. En la época de la conquista se impusieron las leyes del conquistador:

- Delitos
- Guarda de presos
- Tormentos
- Penas
- Perdones

El Establecimiento de Reclusión se considera como un sitio previo a la ejecución o un castigo para la población española o criolla. El nativo no disponía de libertad por su carácter de vasallo.

Viene entonces la colonia, época de la inquisición, cuando se aplicó la confiscación, multa y prisión así como medidas eclesiásticas relacionadas con abjuración, represión, suspensión de órdenes y las penitencias. Para el cumplimiento de las penas se utilizaron las famosas mazmorras, presidios de Cartagena y Tunja; las cárceles de la Real Cárcel, la Cárcel del Divorcio, la de Zipaquirá y la de Santafé (Colegio de Nuestra Señora del Rosario), entre otras.

Alfonso Castro Martínez en sus escritos, rememora las penas privativas y restrictivas de la

libertad en la colonia y en el siglo XIX podemos recordar la de galeras, la laboren obras de interés común, la expulsión del territorio nacional, el presidio y la prisión, utilizando separa estas dos últimas las tristemente célebres mazmorras de Cartagena y Tunja principalmente” (1968, p.72).

En sus “Reminiscencias” Cordovez Moure, recuerda que la primera cárcel de Santafé estaba en el ángulo noreste del hoy Capitolio Nacional, y la de mujeres en el Divorcio, hoy carrera 11; afines de la colonia la cárcel funciona en Las Aulas, hoy Museo Colonial, posteriormente pasó al Cuartel de Caballería, en la esquina noreste de la Plaza Mayor, hoy Palacio de Justicia, donde estuvo encarcelado Don Antonio Nariño. El Colegio del Rosario, se destinó a presos políticos.

El 14 de marzo de 1828 Bolívar decretó la creación de presidios en las capitales de provincia, diez años después se establecieron las “casas de castigo”. El decreto bolivariano afirma que “la privación de la libertad es un medio para asegurar la utilización del preso en trabajos penosos para el beneficio del Estado” (1968, p.72) y la ley del 38 “pretende una clasificación que busca el distinto tratamiento de los delincuentes; los establecimientos y su régimen (especialmente el de trabajo) varían según la pena” (1968, p.72); la filosofía de este estatuto es moralista y correccionista, con aislamiento nocturno, silencio y trabajo en común.

En la Provincia de Panamá Justo Aros amena el 13 de julio de 1853 presenta un proyecto a la Cámara de Representantes reglamentando las “casas de encierro” que no llegó la ley; en él señalaba los tipos de cárceles para detención y prisión, reglamento interno, lugares de arresto, causales de corrección, personal carcelario (director, adjunto, capellán, medico, maestro, mujeres, sirvientes) y edificaciones, tratamiento de los reclusos desde la recepción hasta la salida y aspectos económicos.

Citando a Cordovez Moure señala que en 1864 la cárcel se traslada al Colegio de San Buenaventura, adquirido con tal fin por el gobierno, allí los reclusos se dedican a la fabricación de esteras (alfombras de fique), alpargatas, lazos, tejidos de algodón y lana, carpintería, herrería, talabartería. No se tenía en cuenta la edad del recluso.

En la cárcel de mujeres –cuando el número de detenidas se aumentaba considerablemente con las de mala vida, solían enviarlas a los llanos de San Martín o a las playas del Magdalena, en donde podían encontrar llaneros o bogas con quienes llevar vida marital”(1968, p.74).

Algunos presos eran enviados a –climas mortíferos” donde vivía a la intemperie y morían por efectos del clima o ataque de las fieras. Los que quedaban en Bogotá barrían las acequias y hacían el aseo de la ciudad y removían los muladares.

En 1890 las Hermanas del Buen Pastor llegan a Bogotá para establecer la primera casa de corrección de mujeres, en la cual –dormían en buenas camas, tomaban sanos y abundantes alimentos en platos de loza de pedernal, se bañaban... jugaban con las hermanas.”(1968, p.75)

El Panóptico se ordenó construir en 1873 a semejanza de la penitenciaría de Filadelfia durante la presidencia de Manuel Murillo Toro, la primera piedra fue colocada por Eustorgio Salgar, gobernador del Estado de Cundinamarca el 1 de octubre de 1874. Los planos se atribuyeron a Guerra Azuola, pero este fue solo su impresor, el verdadero autor fue Tomas Reed, el mismo que levantó los planos del Capitolio, contaba con grandes salones para el trabajo, local para la guardia, habitaciones para el director, un hospital, botica, deposito, capilla, etc. Una sólida y elevada muralla lo rodeaba con torreones cada diez metros. (1968, p.76), permitía el control de detenidos desde una torre central y que funcionó en las ciudades de Tunja y Bogotá hasta la década de los cuarenta. En la capital del país, el panóptico operó en lo que hoy son las instalaciones del Museo Nacional.

La información más reciente que existe sobre el origen del sistema de prisiones colombiano data de 1906, época en que se organizó la primera colonia penal del país. Ocho años más tarde, mediante la Ley 35 de 1914 y el Decreto Orgánico 1557 del mismo año se creó la Dirección General de Prisiones como entidad adscrita al Ministerio de Gobierno y se trazaron las primeras normas de operación de la cárcel como medio de sanción social.

El Decreto Ley 1405 de 1934 constituye el primer estatuto de régimen penitenciario y

carcelario mediante el cual se reglamenta su administración y organización.

La Dirección General de Prisiones, creada por la Ley 35 de 1914 y el Decreto Orgánico 1557 del mismo año, contó hasta 1940 con las secciones directiva, personal y administrativa.

Pero habiéndose previsto su crecimiento institucional, se convirtió en 1940 en dependencia del Ministerio de Justicia, con el nombre de "División General de Establecimientos de Detención, Penas y Medidas de Seguridad" con las secciones de Jurídica, Control, Planificación arquitectónica Carcelaria y la Oficina de Patronato. Las obligaciones del personal se reglamentaron con Resolución Ministerial 1072 de 1956.

Luego, a través del Decreto Ley 1817 de 1964 la entidad se convirtió nuevamente en Dirección General de Prisiones y quedó adscrita al Ministerio de Justicia, se reformó y adicionó el Código Carcelario (Decreto ley 1405/34); se dictaron disposiciones comunes a todos los Establecimientos de detención, se creó la figura de Abogado Procurador, la Escuela Penitenciaria y Carcelaria y se establecieron los servicios de asistencia social carcelaria y la post-penitenciaria. Por medio de esta norma se estructuró y organizó el Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional; posteriormente se expidió la Ley 32 de 1986 que reguló todo lo relativo al ingreso, formación, capacitación, ascensos, traslados, retiros, administración y régimen prestacional del personal de Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional.

En desarrollo del artículo 20 transitorio de la Constitución Política de 1991, el Gobierno Nacional mediante el Decreto 2157 de 1992 reestructuró el Ministerio de Justicia y en el artículo primero incluyó, entre otras entidades, al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario como un Establecimiento público del sector justicia, resultado de la fusión de la Dirección General de Prisiones del Ministerio de Justicia y del Fondo Rotatorio del Ministerio de Justicia, dispuesta por el Decreto 2160 de 1992, expedido por el Gobierno Nacional igualmente en desarrollo del artículo 20 transitorio de la Constitución Política, con los siguientes objetivos:

Ejecutar y desarrollar la política carcelaria y penitenciaria dentro de los lineamientos que establezca el Gobierno Nacional.

- I. Hacer cumplir las medidas de aseguramiento, las penas privativas de la libertad y las medidas de seguridad que establezcan las autoridades judiciales.
- II. Diseñar y ejecutar programas de resocialización, rehabilitación y reinserción a la sociedad para los reclusos de los Establecimientos carcelarios y penitenciarios.
- III. Diseñar y establecer los mecanismos necesarios de control de los programas de resocialización, rehabilitación y reinserción de los Internos a la sociedad.

Sus funciones, según el Decreto 2160 de 1992 eran las siguientes:

- IV. Formular y ejecutar los planes y programas de gestión carcelaria y penitenciaria.
- V. Ejercer la dirección, administración y control de los centros carcelarios y penitenciarios del orden nacional.
- VI. Vigilar y custodiar los centros carcelarios y penitenciarios del orden nacional.
- VII. Determinar sistemas de seguridad, vigilancia y control al interior y el exterior de los Establecimientos de Reclusión.
- VIII. Establecer y llevar un control estadístico sobre el movimiento y traslado de Internos de los Establecimientos carcelarios y penitenciarios.
- IX. Establecer sistemas administrativos, técnicos y financieros que garanticen el funcionamiento de los Establecimientos de Reclusión.
- X. Organizar y administrar el sistema nacional de información carcelaria y penitenciaria.
- XI. Adoptar, diseñar y ejecutar planes y programas de construcción, mejora, adecuación y consecución de obras que para el normal funcionamiento requiera el Instituto y los Establecimientos de Reclusión.
- XII. Comprar, vender, permutar, dar o tomar en arrendamiento e hipotecar inmuebles que para el normal funcionamiento del Instituto y los Establecimientos de Reclusión se requieran.
- XIII. Adquirir y suministrar los equipos, útiles de oficina y demás enseres que requiera el Instituto y los Establecimientos de Reclusión para su funcionamiento.
- XIV. Adquirir y suministrar a los Establecimientos de Reclusión los productos y elementos farmacéuticos, médicos y odontológicos que se requieran.
- XV. Autorizar y supervisar la actuación de terceros que desarrollen programas y actividades de resocialización de Internos y post-penados.

- XVI. Participar con otros organismos del Estado en investigaciones y estudios sobre el sistema penitenciario, encaminados a la formulación de políticas, planes y programas.
- XVII. Formar, capacitar y adiestrar al personal administrativo y de custodia.
- XVIII. Organizar, reglamentar y administrar el Sistema de Carrera Penitenciaria de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.
- XIX. Diseñar programas de asistencia post-penitenciaria en colaboración con otras entidades públicas o privadas.
- XX. Imprimir, distribuir y comercializar el diario oficial y otras publicaciones.
- XXI. Las demás funciones que le asigne la ley, los reglamentos y los estatutos.

Las funciones relacionadas con la construcción de infraestructura física que venía desarrollando el Fondo Rotatorio del Ministerio de Justicia y del Derecho fueron asumidas en principio por la Subdirección de Construcciones del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC- y trasladadas posteriormente al Fondo de Infraestructura Carcelaria.

El propósito de este cambio institucional fue la formulación de una política carcelaria y penitenciaria lógica y coherente con énfasis en la humanización y la resocialización de los Internos. El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC- nace, además, como alternativa de cambio para agilizar los procesos de ampliación y mejoramiento de servicios en los Establecimientos de Reclusión del país.

Dentro de este contexto, se expidió la Ley 65 de 1993 que contiene el Código Penitenciario y Carcelario. Esta Ley constituye el marco normativo del Sistema Penitenciario y Carcelario actual, con las modificaciones que le fueron introducidas a través de las Leyes 415 de 1997, 504 de 1999 y el Decreto 2636 de 2004, expedido por el Gobierno Nacional en virtud de las facultades que le confirió el inciso 2 del párrafo 4º transitorio del Acto Legislativo 03 de 2002. Los artículos 29A y 29B de la última norma citada regularon la ejecución de la prisión domiciliaria y la seguridad electrónica como pena sustitutiva de prisión. Posteriormente se expidió la Ley 1142 de 2007 que modificó parcialmente las Leyes 599 de 2000 y 906 de 2004, en lo que se refiere a los sistemas de vigilancia electrónica, como sustitutos de la prisión, la cual fue reglamentada por el Decreto 177 de 2008.

Asimismo, se expidió el Acuerdo número 001 de 1993 aprobado por el Decreto 1242 del mismo año, por medio del cual se adoptaron los estatutos y la estructura administrativa, así: para el nivel central se le dotó de una Dirección General con tres Oficinas, las de Planeación, Jurídica y Control Interno; una Secretaría General con cuatro Divisiones, las de Recursos Humanos, Financiera, Servicios Administrativos y de Sistemas de Informática; una Dirección de Imprenta Nacional y cuatro Subdirecciones, la de Tratamiento y Desarrollo, de la cual dependían las Divisiones de Desarrollo Social, Desarrollo Empresarial y de Salud; la Escuela Penitenciaria Nacional -Enrique Low Murtra; la de Construcciones y el Comando Superior del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

Para el nivel regional se crearon seis (6) Direcciones Regionales, así: Central, Occidental, Norte, Oriental, Noreste y Viejo Caldas.

En ejercicio de las facultades extraordinarias que la Ley 65 de 1993 le otorgó al Presidente de la República, se expidió el Decreto Ley 407 de 1994 que contiene el régimen de administración de personal y el sistema de carrera penitenciaria y carcelaria para regular la vinculación, el ascenso, la permanencia en el servicio, la evaluación del desempeño laboral, la capacitación y la formación de los servidores del Instituto, entre otros aspectos.

En 1997 por medio del Decreto 300 que aprobó el Acuerdo número 0017 de 1996 fue derogado en su integridad el Decreto 1242 de 1993. La estructura administrativa sufrió algunos cambios, así: se suprimió la División de Sistemas de Informática dependiente de la Secretaría General y se creó en el Despacho de la Dirección General la Oficina de Sistemas e Informática; como dependencia de la Secretaría General se creó la Oficina de Control Único Disciplinario y se le cambió la denominación a la División de Recursos Humanos por la de Gestión Humana; la División de Desarrollo Empresarial de la Subdirección de Tratamiento y Desarrollo fue sustituida por la División de Fomento y Capacitación Laboral y se suprimió la Dirección de Imprenta Nacional.

En 1998, el Acuerdo 0017 de 1996 fue modificado parcialmente por el Acuerdo 001, el cual fue aprobado mediante el Decreto 529 de 1998. Conforme con el citado Acuerdo, la estructura administrativa nuevamente es modificada así: se traslada de la Secretaría General a la

Dirección General la Oficina de Control Único Disciplinario; se creó la Subdirección General y se modificó la conformación del Comité Técnico del nivel central.

Posteriormente, el Gobierno Nacional, en ejercicio de las atribuciones contenidas en el ordinal 16 del artículo 189 de la Constitución Política y en los artículos 52 y 54 de la Ley 489 de 1998, expidió el Decreto 1890 de 1999, en virtud del cual reorganizó el Ministerio de Justicia y del Derecho y dictó otras disposiciones sobre la materia relacionadas con las entidades que integran el Sector Administrativo de Justicia”.

En relación con el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, el artículo 38 del citado decreto dispuso que éste continuará cumpliendo las funciones relacionadas con la ejecución de las penas privativas de la libertad y de la detención precautelativa, el tratamiento penitenciario, la dirección y coordinación de la vigilancia, seguridad y control, así como la administración, mantenimiento, dotación y sostenimiento de los Establecimientos de Reclusión del orden nacional”.

En virtud del artículo 39 del Decreto 1890 desapareció de la estructura administrativa del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC- la Subdirección de Construcciones; dicho artículo dispuso que las funciones relacionadas con el diseño, adquisición de terrenos, construcción, reconstrucción, refacción, ampliación y equipamiento de la infraestructura del sistema penitenciario y carcelario del orden nacional quedarán a Empleo del Fondo de Infraestructura Carcelario "FIC", dependencia interna del Ministerio de Justicia y del Derecho, con autonomía administrativa y financiera de que trata el artículo 54 literal j de la Ley 489 de 1998.

En este contexto normativo, el artículo 41 del Decreto 1890 de 1999 fijó el objeto general del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –INPEC-, así:

- I. Dirigir y coordinar el control y seguridad de los Establecimientos de Reclusión del orden nacional;
- II. Velar por la debida ejecución de las penas privativas de la libertad y la detención precautelativa;

- III. Desarrollar programas de tratamiento penitenciario dirigidos a la resocialización y rehabilitación de la población privada de la libertad;
- IV. La administración, mantenimiento, dotación y sostenimiento de las sedes y de los Establecimientos de Reclusión del orden nacional a su cargo.

Las funciones del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –INPEC–, conforme con el artículo 44 ídem son las siguientes:

- I. Formular y ejecutar los planes y programas de gestión carcelaria y penitenciaria.
- II. Ejercer la dirección, administración y control de los centros carcelarios y penitenciarios del orden nacional, y atender la vigilancia interna de los mismos a través del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional o por conducto de otros cuerpos administrativos de vigilancia interna.
- III. Proponer y participar en los diseños de los sistemas y esquemas de seguridad, vigilancia y control al interior y al exterior de los Establecimientos de Reclusión y evaluarlos permanentemente.
- IV. Establecer y llevar control estadístico sobre ingreso, movimiento y traslado de los Internos de los Establecimientos carcelarios y penitenciarios.
- V. Organizar y administrar el sistema nacional de información carcelario y penitenciario.
- VI. Adquirir y suministrar los equipos, útiles de oficina y demás enseres que requiera el Instituto y los Establecimientos de Reclusión para su funcionamiento.
- VII. Proveer la alimentación y asistencia integral de los Internos a su cargo, así como la atención médica y odontológica.
- VIII. Autorizar y supervisar la actuación de terceros que desarrollen los programas y actividades de resocialización de los Internos y post-penados.
- IX. Participar con otros organismos del Estado en investigaciones y estudios sobre el sistema penitenciario, encaminados a la formulación de políticas, planes y programas.
- X. Atender la formación y capacitación del personal administrativo.
- XI. Diseñar programas de asistencia post-penitenciaria en colaboración con otras entidades públicas o privadas.
- XII. Crear, fusionar y suprimir Establecimientos de Reclusión.
- XIII. Realizar convenios con personas privadas para la prestación de servicios de vigilancia

- interna de reclusos, a excepción de unidades o Internos de alta seguridad.
- XIV. Autorizar a la fuerza pública para ejercer la vigilancia interna de los Establecimientos de Reclusión del orden nacional, en casos excepcionales y por razones especiales de orden público en los Establecimientos de Reclusión.
- XV. Las demás funciones que le asignen la ley, los reglamentos y los estatutos.

Parágrafo. La custodia y vigilancia interna de los Establecimientos de Reclusión continuará a Empleo del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria Nacional del INPEC, cuerpo de carácter civil y especial del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC-, conforme a las disposiciones legales correspondientes, sin perjuicio de las disposiciones especiales previstas en el presente artículo.

El 3 de febrero de 2003, el Gobierno Nacional mediante el Decreto Ley 200 de 2003 determinó los objetivos y la estructura orgánica del Ministerio del Interior y de Justicia, conformado por la Ley 790 de 2002 e integró el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC- al sector administrativo del Interior y de Justicia como un Establecimiento público, sin introducir modificación alguna a su objeto, domicilio, patrimonio, funciones, órganos de dirección y administración determinados en las normas anteriormente citadas.

El Decreto 2636 de 2004 adiciona funciones al INPEC así:

1. Control del mecanismo de seguridad electrónica y
2. De la ejecución del trabajo social no remunerado

Las famosas mazmorras, los presidios de Cartagena y Tunja; las cárceles de la Real Cárcel, la Cárcel del Divorcio, la de Zipaquirá, la de Santafé (Colegio de Nuestra Señora del Rosario) y el Panóptico entre otras, a partir de los desarrollos de la Ley 65/93 van dando origen a Establecimientos de Reclusión con características que las hacen diferentes entre sí y acordes con la naturaleza del tipo de detención o de la pena impuesta; entonces aparecen las cárceles, las penitenciarías, cárceles y penitenciarías especiales, reclusiones de mujeres, cárceles para miembros de la Fuerza Pública, colonias, casa-cárceles, Establecimientos de rehabilitación y demás Establecimientos de Reclusión que se creen en el sistema

penitenciario y carcelario.

Cada uno de ellos se encuentra definido en los artículos 21 a 23 de la Ley 65 de 1993, así:

Las CÁRCELES son establecimientos de detención preventiva previstos exclusivamente para retención y vigilancia de sindicados.

Las PENITENCIARÍAS son establecimientos destinados a la reclusión de condenados y en las cuales se ejecuta la pena de prisión, mediante un sistema gradual y progresivo para el tratamiento de los Internos.

Los Establecimientos de Reclusión serán de alta, media y mínima seguridad (Establecimientos abiertos). Las especificaciones de construcción y el régimen Interno establecerán la diferencia de estas categorías.

Las autoridades judiciales competentes podrán ordenar o solicitar respectivamente al Director del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario que los detenidos condenados sean internados o trasladados a un determinado centro de reclusión en atención a las condiciones de seguridad.

La CASA CÁRCEL es el lugar destinado para la detención preventiva y el cumplimiento de la pena por delitos culposos cometidos en accidente de tránsito.

Previa aprobación del INPEC, las entidades privadas podrán crear, organizar y administrar dichos Establecimientos.

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario expedirá el régimen de estos centros que deberá contemplar los requisitos de organización y funcionamiento. Estos Establecimientos dependerán de la respectiva cárcel nacional de su jurisdicción.

Los ESTABLECIMIENTOS DE REHABILITACIÓN Y PABELLONES PSIQUIÁTRICOS son los Establecimientos destinados a alojar y a rehabilitar personas que tengan la calidad de

inimputables por trastorno mental o inmadurez psicológica, según dictamen pericial.

Estos Establecimientos tienen carácter asistencial y pueden especializarse en tratamiento psiquiátrico y de drogadicción y harán parte del subsector oficial del sector salud.

Las CÁRCELES Y PENITENCIARIAS DE ALTA SEGURIDAD son los Establecimientos señalados para los sindicados y condenados, cuya detención y tratamiento requieran mayor seguridad, sin perjuicio de la finalidad resocializadora de la pena.

Las RECLUSIONES DE MUJERES son los Establecimientos destinados para detención y descuento de la pena impuesta a mujeres infractoras, salvo lo dispuesto en el respectivo reglamento.

Las CÁRCELES PARA MIEMBROS DE LA FUERZA PÚBLICA. Los miembros de la Fuerza Pública cumplirán la detención preventiva en Establecimientos de Reclusión establecidos para ellos y a falta de éstos, en las instalaciones de la unidad a que pertenezcan.

La organización y administración de dichos centros se regirán por normas especiales.

Las COLONIAS AGRÍCOLAS son Establecimientos para purgar la pena, preferencialmente para condenados de extracción campesina o para propiciar la enseñanza agropecuaria.

Cuando la extensión de las tierras lo permita podrán crearse en ellas constelaciones agrícolas, conformadas por varias unidades o campamentos con organización especial.

LA RECLUSIÓN EN CASOS ESPECIALES. Cuando el hecho punible haya sido cometido por personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, funcionarios y empleados de la Justicia Penal, el Cuerpo de Policía Judicial y del Ministerio Público, los servidores públicos de elección popular, por funcionarios que gocen de fuero legal o constitucional, ancianos o indígenas, la detención preventiva se llevará a cabo en Establecimientos especiales o en instalaciones proporcionadas por el Estado. Esta situación se extiende a los ex servidores públicos respectivos.

Atendiendo la concepción de Estado Social de Derecho¹ se elevó a la categoría de derecho fundamental la presunción de inocencia y el respeto a la dignidad humana, que lleva implícita la humanización de las normas penales en materia de detención preventiva o el lugar de cumplimiento de la misma, razón por la cual se expidió el Decreto No. 2700 de 1991, “mediante el cual se adopta el primer Código de Procedimiento Penal” que debía armonizar con esos postulados constitucionales, su original artículo 396 se tituló “DETENCIÓN DOMICILIARIA” condicionando su procedencia para aquellas conductas punibles que tuvieran una pena mínima prevista de dos años, y además si el funcionario establecía que el sindicado por sus características familiares, laborales y vínculos con la comunidad, comparecería al proceso, y no colocaba en peligro a la comunidad.

Partiendo de este entendido y desde que entró en vigencia la precitada norma, la doctrina de manera uniforme al igual que la jurisprudencia, comenzaron a sostener que la procedencia de tal instituto estaba condicionado a dos requisitos: Uno de tipo objetivo, refiriéndose al *quantum* mínimo de la pena y otro de tipo subjetivo, refiriéndose a las características familiares, laborales y vínculo con la comunidad del procesado. Posteriormente, dados sus positivos alcances benéficos por considerarse una eficaz medida de política criminal, se amplió su campo de aplicación en el sentido que se extendió a aquellos delitos que tuvieran prevista una pena mínima de 5 años en virtud de la reforma introducida a ese *Código de Procedimiento Penal* por la Ley 81 del 93 en su artículo 53.

Sumado a lo anterior, la Ley 600 de 2000, “Mediante la cual se expidió el Código de Procedimiento Penal”, dispuso en el párrafo único del artículo 357 que: *La detención preventiva podrá ser sustituida por detención domiciliaria en los mismos eventos y bajo las mismas condiciones consagradas para la pena sustitutiva de prisión domiciliaria*, ya que en el Código Penal (Ley 599 de 2000), artículo 38 se regula una institución totalmente novedosa que es la prisión domiciliaria como sustitutiva de la prisión.

¹Gladis Ruiz Gómez y Francisco Borrero Brochero. Tomado del texto denominado “Detención Domiciliaria como medida de Política Criminal).

Así mismo y en relación con la Ley 906 de 2004, la Corte Suprema de Justicia ha enfatizado en que: *“de ninguna manera esta normatividad modificó el artículo 38 de la Ley 599 de 2000, pues una cosa es la detención domiciliaria dada al interior del proceso y otra muy distinta la prisión domiciliaria como ejecución de la pena”*.

Bajo esta filosofía, en el sistema Oral Acusatorio, el legislador quiere restringir el cumplimiento de la detención bajo el régimen carcelario, para privilegiar de manera general un régimen que no esté sujeto a la severidad de la reclusión intramural; de la misma que tendrá lugar únicamente cuando se considere necesario para los fines estrictamente señalados en el artículo 308 de la Ley 906 de 2004. La diferencia entre prisión y detención domiciliaria, es que la detención procede en el trámite del proceso y la prisión domiciliaria procede en la etapa de ejecución de la pena.

En desarrollo del Decreto número 4151 del 3 de noviembre de 2011, se modificó la estructura del INPEC, con el fin de afianzar el cumplimiento de los mandatos del Estado Social de Derecho, relacionados con el respeto a la dignidad humana y el ejercicio de los derechos fundamentales de la población privada de la libertad en los establecimientos de reclusión del orden nacional, como imperativo para fortalecer institucionalmente la entidad encargada de la custodia, vigilancia, atención y tratamiento de dicha población.

La ley 1709 de 2014, *“Por medio de la cual se reforman algunos artículos de la Ley 65 de 1993, de la Ley 599 de 2000, de la Ley 55 de 1985 y se dictan otras disposiciones”*, determina unas modificaciones al código penitenciario y carcelario con el propósito descongestionar los establecimientos penitenciarios y carcelarios, y superar la crisis del sistema penitenciario con respecto a los servicios de atención, tratamiento penitenciario y de salud para la población privada de la libertad.

De manera muy general la modificación del Código Penitenciario y Carcelario contiene determinaciones en lo concerniente al trabajo y la resocialización de los internos, flexibilización de medidas privativas de la libertad, en temas de seguridad de los centros de reclusión, autoriza la creación de un modelo específico de servicio de salud incluido el Fondo Nacional de Salud para personas privadas de la libertad, fortalece la presencia de jueces de

ejecución de penas y las audiencias virtuales, organiza y categoriza los establecimientos de reclusión, fortalece el Consejo Superior de Política Criminal y crea la Comisión de Seguimiento a las Condiciones de Reclusión como órgano asesor de política criminal y penitenciaria,

Hoy el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC- tiene el control sobre 138 Establecimientos Penitenciarios y Carcelarios, distribuidos y clasificados así:

Organización y Clasificación ERON

Tabla 1. Organización y Clasificación ERON.

Total	Clasificación	Organización por Regional					
		Central	Occidental	Norte	Oriente	Noroeste	Viejo Caldas
1	C.A.MI.S. E.R.E.	1					
93	E.P.M.S.C.	26	18	8	9	17	15
3	E.P.M.S.	2			1		
3	E.P.M.S.C. - R.M.	2	1				
4	E.P.M.S.C. -E.R.E.		1	2			1
1	E.P.M.S.C. -E.R.E. J.P.				1		
1	E.P.M.S.C. - J.P.			1			
1	E.P.M.S.C. - C.M.S.	1					
2	J.P.	2					
3	E.P.A.M.S.-C.A.S.	1		1	1		
1	E.P.A.M.S.-C.A.S. JP		1				
1	E.P.A.M.S.-C.A.S. - E.R.E. - J. P.					1	
1	E.P.A.M.S.- C.A.S. - E.R.E.		1				
1	E.P.A.M.S. - P.C. -						1

Total	Clasificación	Organización por Regional					
		Central	Occidental	Norte	Oriente	Noroeste	Viejo Caldas
	E.R.E.						
3	E.P.C.	2		1			
3	E.P.	2				1	
1	E.C.					1	
1	E.C. - E.R.E.			1			
1	E.C. - P.S.M.	1					
1	E.C. - J.P.			1			
1	E.R.E.			1			
5	R.M.		1		1		3
1	R.M. - P.A.S. ERE	1					
2	COMPLEJO METROPOLITANO	1			1		
3	COMPLEJO		1			1	1
138	TOTAL	42	24	16	14	21	21

Fuente: Elaboración Propia

Existen Establecimientos Penitenciarios y Carcelarios con pabellones destinados como Establecimientos de Reclusión Especial (ERE), para Justicia y Paz – JP, pabellones para Reclusiones de Mujeres RM y pabellón para salud mental PSM. El manejo del sistema carcelario en cuanto a políticas y estrategias de desarrollo de efectúa a través de seis regionales que abarcan el total de Establecimientos en todo el país.

Entre los instrumentos que conforman la gestión pública se encuentra el de especializar en las entidades el cumplimiento y ejecución de las funciones, permitiendo que la organización centre sus esfuerzos en lo que exclusiva y específicamente le corresponde desarrollar, más aún, cuando por el tamaño de la organización las funciones administrativas y de apoyo pueden absorber y desbordar la capacidad de la operación misional, y con ello el desarrollo y

cumplimiento de metas, planes y proyectos, con el consecuente incumplimiento en los indicadores de gestión².

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC- es, en representación del Gobierno Nacional, el ejecutor de la pena privativa de la libertad impuesta a través de una sentencia penal condenatoria y el encargado del control de las medidas de aseguramiento, del mecanismo de seguridad electrónica y de la ejecución del trabajo social no remunerado de acuerdo con lo señalado en el artículo 14 de la Ley 65 de 1993³. Esto significa que es el encargado de que las funciones y finalidades de la pena y de las medidas de seguridad⁴ se cumplan, y consecuentemente, también es el responsable del tratamiento penitenciario y por ende, de la resocialización del infractor penal⁵, bajo los criterios del sistema progresivo, así como también de la atención social al privado de la libertad aun no condenado, cuya inocencia es deber legal presumirse.

La peculiar naturaleza del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, y la especialísima función que le corresponde cumplir⁶, en tanto abarca no solo la custodia y vigilancia de los centros de reclusión, o el control de las medidas de aseguramiento, o la ejecución de las penas y medidas de privación de la libertad, sino que encierra igualmente toda la actividad resocializadora y humanista que está tras la medida judicial y la persona afectada por ella, requiere de estructuras modernas de gestión pública, para la adecuada movilidad funcional y organizacional del establecimiento y de las actividades que se desarrollan para el cumplimiento de las funciones.

Para la intervención en el actual Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC-, y con ello en el sistema penitenciario y carcelario, dada su condición de articulador del mismo, se hace necesario que la misma se fundamente en una estrategia funcional previamente

² Apartes tomados del Documento Técnico de Propuesta elaborado por la ESAP en 2011, para la modernización del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC-. documento elaborado en cumplimiento del Convenio Interadministrativo No. 087 de 2011 celebrado entre la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP- y el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC-

³ Modificado por el artículo 3 del Decreto 2636 de 2004.

⁴ La pena tiene función protectora y preventiva, pero su fin fundamental es la resocialización. Las medidas de seguridad persiguen fines de curación, tutela y rehabilitación. Artículo 9 Ley 65 de 1993.

⁵ El tratamiento penitenciario tiene la finalidad de alcanzar la resocialización del infractor de la ley penal, mediante el examen de su personalidad y a través de la disciplina, el trabajo, el estudio, la formación espiritual, la cultura, el deporte y la recreación, bajo un espíritu humano y solidario. Artículo 10 Ley 65 de 1993.

⁶ Cfr. Corte Constitucional, Sentencia No. C-108/95. Magistrado Ponente: Dr. VLADIMIRO NARANJO MESA. Santafé de Bogotá, D.C., quince (15) de marzo de mil novecientos noventa y cinco (1995).

establecida y avalada, sustentada en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo y de la prospectiva de la política penitenciaria y la política criminal para el corto, mediano y largo plazo para el país.

CAPITULO SEGUNDO

1. MARCO LEGAL

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), como institución pública, esta sujeto a la dinámica de todos los organismos sociales que nacen y se transforman de acuerdo con los cambios que se experimentan en su entorno, desde luego, generados por los mismos actores humanos que los conforman.

Producto de esta evolución, el INPEC, fue creado mediante el Decreto 2160 del 31 de diciembre de 1992, concebido como un organismo revestido de los lineamiento constitucionales del Estado social de derecho y la exigencia de la modernización de su estructura para el cumplimiento de su objetivo misional en el marco de la cultura universal de los derechos humanos.

Es así que mediante dicho Decreto se fusiona la Dirección General de Prisiones Ministerio de Justicia con el Fondo Rotatorio del Ministerio de Justicia, entidad que se denominó a partir de ese momento como **INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC**

Sobre este propósito estatal la estructura orgánica del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario está determinado por los siguientes aspectos:

Denominación Organizacional:

El Artículo 1° del Decreto 2160 de 1992 establece que:

–Fusión. Fusionase la Dirección General de Prisiones -Ministerio de Justicia- con el Fondo Rotatorio del Ministerio de Justicia, entidad que se denominará en adelante Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario-INPEC-.”

Naturaleza Jurídica

La naturaleza jurídica del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –INPEC- corresponde a un establecimiento público adscrito al Ministerio de Justicia y del Derecho, con personería jurídica, patrimonio independiente y autonomía administrativa.

Sede

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –INPEC- tiene ubicada la Dirección General en la Calle 26 No. 27-48 de la ciudad de Bogotá D.C., donde se direccionan y desarrollan los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y los procesos de evaluación.

Así mismo desconcentra procesos administrativos en las direcciones regionales que están distribuidas de la siguiente forma:

- Regional Occidente, Cali departamento del Valle del Cauca
- Regional Noroeste, Medellín departamento de Antioquía
- Regional Norte, Barranquilla departamento del Atlántico
- Regional Oriente, Bucaramanga departamento de Santander
- Regional Viejo Caldas, Pereira, departamento de Armenia
- Regional Central, Bogotá D.C.

El patrimonio del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –INPEC- se establece en el Artículo 11 del Decreto 2160 de 1992 el cual establece:

“Patrimonio. El patrimonio del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario está constituido por:

- 1. Los bienes muebles e inmuebles de la Nación, que a la fecha de publicación del presente Decreto se encuentren destinados al servicio de la Dirección General de Prisiones y sean de propiedad del Ministerio de Justicia, los cuales pasarán a ser propiedad del Instituto.*
- 2. Las partidas destinadas dentro del presupuesto nacional al funcionamiento de la Dirección General de Prisiones y a la inversión en establecimientos carcelarios del orden nacional, los cuales a partir de la promulgación del presente Decreto, se entenderán destinadas al Instituto.*
- 3. Todos los derechos del Fondo Rotatorio del Ministerio de Justicia y del Ministerio de Justicia relativos a la administración nacional penitenciaria.*

4. *Los bienes y recursos asignados a la División Imprenta Nacional del Fondo Rotatorio del Ministerio de Justicia a la fecha de publicación de este Decreto.*
5. *Los demás bienes y rentas que el Instituto reciba o adquiera a cualquier título y los que le asignen las leyes.*

Parágrafo.- El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario tendrá a su cargo las obligaciones del Fondo Rotatorio del Ministerio de Justicia y del Ministerio de Justicia relativos a la administración nacional penitenciaria.”

Conformación del Sector Justicia

La estructura del Estado colombiano, se divide en Sector Central y Sector Descentralizado; el Sector Central se conforma por:

Presidencia de la Republica

- Vicepresidencia de la Republica
- Consejos Superiores
- Ministerios
- Departamentos Administrativos
- Unidades Administrativas Especiales
- Superintendencias

En tanto que el Sector Descentralizado está conformado por:

- Establecimientos Públicos
- Empresas Industriales y Comerciales del Estado
- Superintendencias con Personería Jurídica
- Empresas Sociales del Estado
- Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios
- Sociedades de Economía Mixta

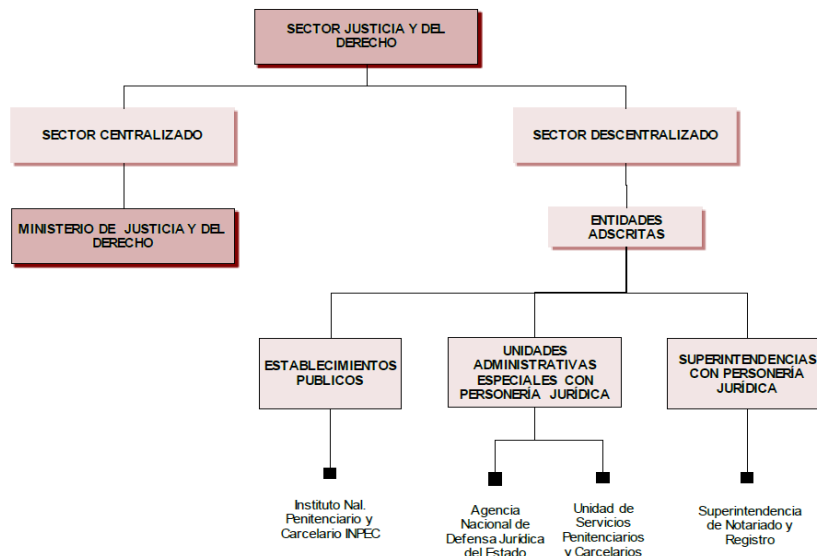
Figura 1. Estructura del Estado Colombiano Sector Central, Sector Descentralizado.



Fuente. Manual de Estructura del Estado Versión 12. Departamento Administrativo de la Función Pública.

En tanto que la conformación del sector Justicia la que pertenece el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –INPEC- se presenta a continuación:

Figura 2. Conformación Sector Justicia y del Derecho



Fuente. Manual de Estructura del Estado Versión 12. Departamento Administrativo de la Función Pública.

El Ministerio de Justicia y del Derecho pertenece al Sector Centralizado y el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –INPEC- pertenece al Sector Descentralizado como entidad adscrita.

Descripción del Marco Legal. En la tabla 3. Marco Legal, normas que inciden en el rediseño institucional, se describe y analiza la normatividad que afecta directamente al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –INPEC- como institución sujeta de los actos de derecho en lo referente a la planta de personal.

Conforme al **artículo 189, numeral 16** de la Constitución Política, corresponde al Presidente de la República *“modificar la estructura de los Ministerios, Departamentos Administrativos y demás entidades u organismos administrativos nacionales, con sujeción a los principios y reglas generales que defina la ley”*.

En materia de empleo público, **el numeral 14 del artículo 189 de la Constitución Política** señala que el Presidente de la República es competente para *“crear, fusionar, suprimir, conforme a la ley, los empleos que demande la administración central, señalar sus funciones especiales y fijar sus dotaciones y emolumentos”*.

Así mismo, **el numeral 7 del artículo 150 de la Constitución Política** de Colombia establece que corresponde al Congreso *“determinar la estructura de la administración nacional y crear, suprimir o fusionar ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, Establecimientos públicos y otras entidades del orden nacional, señalando sus objetivos y estructura orgánica”*. La estructura orgánica comprende la denominación, la naturaleza y régimen jurídico, la sede, la integración del patrimonio y el señalamiento de los órganos superiores de dirección y administración.

El **artículo 122** de la Constitución Política señala que *“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”*. La **Ley 909 de 2004**, y sus decretos reglamentarios en lo que respecta al empleo público y a la gerencia pública. De manera supletoria cuando se presenten vacíos en el sistema específico de carrera que rige para el INPEC. En su **artículo 46, la Ley**

909 de 2004 dispone que *“las reformas de planta de empleos de las entidades de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así los demuestren...”*. Esta disposición se encuentra reglamentada por los artículos 95 a 98 del **Decreto 1227 de 2005**.

La **Ley 790 de 2002**, reglamentada por **el Decreto 190 de 2003**, dictó disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y estableció el retén social. Determinó criterios concordantes con los principios de la función administrativa para modernizar la estructura de la rama ejecutiva y estableció un reconocimiento económico para la rehabilitación profesional y técnica. Así mismo, la norma estimula el gobierno en línea y los cambios administrativos, tecnológicos e institucionales que promuevan entre otros aspectos el desarrollo de sistemas intra-gubernamentales de flujo de información. La vigencia del retén social se prolongó a través de las **Leyes 812 de 2003 y 1151 de 2007**. *—El Plan de Renovación de la Administración Pública y su protección al retén social se convirtió en régimen obligatorio del Plan Nacional de Desarrollo 2003-2005 hasta el vencimiento de su vigencia, 24 de julio de 2007, cuando entró a regir la Ley 1151 de 2007 que contiene el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010”*.⁷ De otra parte, la Corte Constitucional ha sostenido que *—los beneficios comprendidos por el denominado retén social no tienen en la actualidad límite temporal alguno para su aplicación”*⁸; igualmente expresó que *—el límite temporal previsto en el artículo 16 del Decreto 190 de 2003 y luego en el artículo 8 de la Ley 812 del mismo año fue retirado del ordenamiento, así que la especial protección antes mencionada se entiende vigente durante todo el programa de renovación institucional, como inicialmente fue aprobado por el Congreso en la Ley 790 de 2002”*.⁹

A través de la **Ley 489 de 1998** se expidieron normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional y algunos principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 de la Constitución¹⁰. Dentro de éstos son relevantes los numerales vigentes **del artículo 54** que señalan que la modificación de la

⁷ Véase Corte Constitucional, sentencia T-993 de 2007.

⁸ Véase Corte Constitucional, sentencia T-182 de 2005

⁹ Véase Corte Constitucional, sentencia T-1030 de 2005

¹⁰ Es necesario tener en cuenta que la Corte Constitucional ha declarado inexecutable algunos de los artículos de la ley 489 de 1998. Cfr entre otras, la sentencia la sentencia C 702 de 1999.

estructura de los ministerios, departamentos administrativos y demás organismos administrativos del orden nacional debe responder a la necesidad de hacer valer los principios de *eficiencia y racionalidad de la gestión pública*; que se debe garantizar la existencia de armonía coherencia y articulación entre las actividades que realicen cada una de las dependencias de acuerdo con las competencias atribuidas por la ley; que cada una de las dependencias tendrá funciones específicas pero todas ellas deben colaborar en el cumplimiento de las funciones generales y en la realización de los fines de la entidad; que se pueden fusionar, suprimir o crear dependencias internas en cada entidad u organismo administrativo y *podrá otorgárseles autonomía administrativa y financiera sin personería jurídica*; y que deben suprimirse o fusionarse dependencias con el objeto de evitar duplicidad de funciones y actividades.

De otra parte, en los artículos **70 a 81** se ocupa la **Ley 489** de caracterizar los Establecimientos públicos, fija las funciones a los consejos directivos, calidades y funciones del Director, Gerente o Presidente, establece lo relativo al régimen de los actos y contratos, entre otros aspectos.

En la actualidad la planta de empleos es la establecida por los Decretos 271 del 29 de Enero de 2010 por el cual se aprueba la modificación de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario, 4969 del 30 de diciembre de 2011 y 1604 del 27 de julio de 2012 por los cuales se modifica la planta del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelaria – INPEC- y se dictan otras disposiciones.

Se puede establecer que el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –INPEC- es un sujeto de derecho y como tal debe seguir los mandatos constitucionales y normativos vigentes que le obligan y permiten desarrollar su misión de guarda, custodia y resocialización de la población privada de la libertad a cargo del Instituto, estos mandatos constitucionales y normativos están evidenciados en cada uno de los actos administrativos que se desarrolla.

CAPÍTULO TERCERO

1. ANÁLISIS EXTERNO

En pro de la modernización del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, teniendo en cuenta la interacción con su contexto, la política pública, presupuestal, los fenómenos sociales y la necesidad de modernización tecnológica hacen necesario reorientar estrategias, actividades, planes y programas que permitan el cumplimiento de las funciones misionales en concordancia con los fines del Estado Colombiano y la función pública.

1.1. Factor Política Pública Sectorial

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, debe adoptar y ajustar su estructura organizacional teniendo en cuenta el contexto de orden político: Plan Nacional de Desarrollo, Lineamientos de Política Pública, Plan Sectorial y Plan Operativo.

El Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 “*Prosperidad para todos*”, que se entiende como la hoja ruta que es diseñada para abordar y resolver las necesidades apremiantes de la nación y aprovechar sus potencialidades, pero sobre todo para sentar las bases que nos permitan alcanzar las metas y garantizar el cumplimiento de la visión de país y los compromisos del programa de gobierno, destacamos los aspectos relacionados con la Entidad INPEC:

1.2. Seguridad, orden público y seguridad ciudadana

- Consolidar la seguridad e intensificar la lucha contra los grupos armados al margen de la ley (GAML): (i) impulsar programas de inversión para mejorar los medios de protección de la Fuerza Pública, en particular los medios destinados a generar inteligencia sobre las estructuras de milicias y colaboradores clandestinos, (ii) continuar atendiendo las demandas de seguridad en las áreas de consolidación y en las regiones de frontera terrestre y marítima, y (iii) avanzar en la modernización gerencial y administrativa del sector.
- Contrarrestar las actividades delictivas de los eslabones de la cadena de la droga y demás fuentes ilegales de ingresos: entre otras, formular una política integral contra la droga -

prevención del consumo, coordinación institucional-; y diseñar e implementar estrategias para combatir nuevas modalidades delictivas como el tráfico de armas y especies.

- Mantener y actualizar las capacidades estratégicas: fortalecer la capacidad de inteligencia, y mejorar el alistamiento y la capacidad de reacción para garantizar la integridad del territorio y la defensa de la soberanía.
- Garantizar la protección del ciudadano frente a los riesgos y amenazas a su seguridad: (i) reducir, neutralizar y controlar los riesgos de la ocurrencia de delitos en las ciudades a través de una política coordinada de prevención, (ii) recuperar, mantener y mejorar la seguridad fortaleciendo la capacidad de la Policía, (iii) fortalecer los sistemas judiciales vinculados a la seguridad ciudadana, (iv) fortalecer los sistemas de denuncia y respuesta institucional, y (v) desarrollar programas para incrementar el apego y la adhesión de los ciudadanos a una cultura ciudadana y unas normas de convivencia.

Justicia

- Definir políticas ambiciosas que permitan avanzar hacia una justicia más eficiente y al día: (i) implementar gradualmente la oralidad en las distintas jurisdicciones y especialidades, (ii) flexibilizar y armonizar procedimientos judiciales, e (iii) incorporar nuevas tecnologías de información y modelos de gestión al Sistema Judicial.
- Fortalecer la defensa judicial del Estado.
- Consolidar la justicia no formal: apoyar a las instituciones y los funcionarios habilitados para ejercer dichas funciones y consolidar espacios y figuras para promover la solución pacífica de controversias.
- Desarrollar una política criminal coherente: (i) fortalecer la articulación entre entidades del Estado, (ii) desarrollar estrategias en áreas en que se han identificado altos índices de criminalidad, (iii) fortalecer la capacidad investigativa y técnico-científica de las entidades, y (iv) dar prioridad al Sistema.
- Fortalecer el sistema de responsabilidad Penal para Adolescentes mediante, entre otros, la construcción de Centros de Atención Especializada y de internamiento preventivo.
- Establecer una política penitenciaria comprensiva a través de: (i) un plan maestro de reposición, rehabilitación y mantenimiento de la infraestructura penitenciaria, (ii) la tecnificación del INPEC por ejemplo a través del Plan Estratégico de TIC, y (3) el fortalecimiento de los programas de tratamiento y desarrollo de los internos.

Derechos humanos (DDHH), derecho internacional humanitario (DIH) y justicia transicional.

- Crear el Sistema Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario: formular y coordinar la Política Nacional Integral de DDHH y DIH, y consolidar las políticas públicas sectoriales con enfoque de derechos y enfoque diferencial.
- Elaborar la Política Nacional Integral de DDHH y DIH cuyos componentes son: (i) plan nacional de acción de DDHH y DIH, (ii) prevención de violaciones a los DDHH e infracciones al DIH, (iii) educación y cultura en DDHH, (iv) protección, (v) política integral de DDHH y DIH del Ministerio de Defensa Nacional, (vi) acceso a la justicia y lucha contra la impunidad, (vii) escenario internacional, e (viii) igualdad y no discriminación.
- Elaborar una política de atención y reparación integral a víctimas de graves violaciones de los DDHH e infracciones al DIH.
- Crear el Sistema Nacional de Atención y reparación a víctimas de graves violaciones a los DDHH e infracciones al DIH que articule y encause las acciones del Gobierno Nacional en esta materia.

Estas medidas orientadas a crear un estado de paz y justicia con la vía del diálogo para los grandes conflictos sociales, hace necesario preparar una Entidad Penitenciaria y Carcelaria más moderna en cuanto al fortalecimiento de la planta de personal y una estructura que permita mayor agilidad en los procesos administrativos. Por ello, se dispuso a través del artículo 31 de la ley 1709 de 2014, en el párrafo segundo, que *“El Inpec, previo concepto favorable del Consejo Directivo de la Entidad, presentará, dentro del año siguiente a la publicación de la presente ley, los respectivos estudios con el fin de determinar la viabilidad técnica y financiera de la modificación para el fortalecimiento de la Planta de Personal.”* *“los recursos para el financiamiento (...) provendrán del Presupuesto General de la Nación.”*

1.3. Factor Económico (Presupuesto)

Este apartado hace referencia a dos dimensiones económicas del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –INPEC-: el presupuesto y el contexto global. El presupuesto asignado para el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –INPEC- considera los siguientes parámetros:

Primero, programación adecuada de los ingresos y gastos durante cada vigencia fiscal acorde con el Estatuto Orgánico del Presupuesto, Decreto 111 de 1996, el cual debe ser aplicado completamente para garantizar un eficiente y eficaz uso de los recursos en el marco del normativa vigente.

Segundo, se debe tener en cuenta la normativa expedida por el Congreso de la República para regular el presupuesto: es el caso de la Ley 152 de 1994 por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo orgánica de planes de desarrollo, que contempla el Plan Operativo Anual de Inversiones para consolidar los proyectos de inversión a los que se les van a asignar recursos; la Ley 819 de 2003 establece los lineamientos de presupuesto para la transparencia fiscal y la estabilidad macroeconómica.

El Ministerio de Hacienda es el órgano estatal que lidera la asesoría y el control frente al cumplimiento del marco de gasto de mediano plazo en la nación; las entidades que no cumplan las disposiciones están sujetas a sanciones previstas como la devolución de dineros al tesoro nacional si no se ejecuta totalmente, también se prevé que las entidades no soliciten reservas presupuestales.

Así mismo, el presupuesto de gastos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC- es afectado principalmente por los gastos de funcionamiento, como se puede ver en la tabla siguiente, en la que se nota de manera reiterada que cada año entre el anteproyecto de presupuesto y la apropiación para el INPEC hay un déficit, aunado que el presupuesto por políticas restrictivas fiscales no aumenta más del 3% anual de manera global, situación que afecta negativamente la operación de la institución. Adicionalmente la escisión que se dio en el año 2011 a través del Decreto 4150 impacto ostensiblemente toda vez que al Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios no nació con presupuesto propio, por el contrario se le asignó parte del presupuesto del INPEC para sus gastos de funcionamiento, que sumado a las actuales políticas de austeridad del gasto público pone en dificultades administrativas y financieras los establecimientos públicos, como el materia del presente.

Tabla 2. Apropiación presupuestal frente al solicitado años 2010-2015

CIFRAS EN MILLONES DE \$ CORRIENTES												
CONCEPTO	AÑO 2010		AÑO 2011		AÑO 2012		AÑO 2013		AÑO 2014		AÑO 2015	
	SOLICITADO ANTEPROY	APROPIADO LEY PTO	SOLICITADO ANTEPROY	APROPIADO LEY PTO	SOLICITADO ANTEPROY	APROPIADO LEY PTO	SOLICITADO ANTEPROY	APROPIADO LEY	SOLICITADO ANTEPROY	APROPIADO LEY	SOLICITADO ANTEPROY	APROPIADO LEY
1. FUNCIONAMIENTO	1.201.466	988.965	1.219.570	1.070.876	1.282.570	1.088.511	1.414.196	886.834	1.180.351	935.995	1.306.009	914.348
1.1 GASTOS DE PERSONAL	635.051	570.399	595.365	584.897	605.350	586.619	637.123	608.689	707.422	630.279	803.088	647.313
1.2 GASTOS GENERALES	249.857	103.157	220.395	103.577	228.978	139.939	237.151	133.147	206.975	143.607	193.375	128.662
1.3 TRANSFERENCIAS CORRIENTES	316.557	257.756	328.354	306.947	355.464	268.985	439.859	44.936	165.690	61.846	219.748	48.576
1.4 GASTOS DE COMERCIALIZACIÓN Y PRODUCCIÓN		57.653	75.455	75.455	92.778	92.967	100.063	100.063	100.264	100.264	89.797	89.797
2. INVERSION	58.856	20.400	74.419	17.000	87.328	42.000	163.999	4.431	7.854	3.000	8.300	3.000
TOTAL	1.260.321	1.009.365	1.293.989	1.087.876	1.369.898	1.130.511	1.578.195	891.265	1.188.205	938.995	1.314.309	917.348
DIFERENCIA APROPIADO / SOLICITADO	-250.957	-20%	-206.113	-16%	-239.387	-17%	-686.930	-44%	-249.210	-21%	-396.960	-30%

1.4. Factor Social

Determinamos situaciones que influyen en las dinámicas sociales como: orden público, crecimiento de la población, nivel de educación. Necesidades cambiantes a la población.

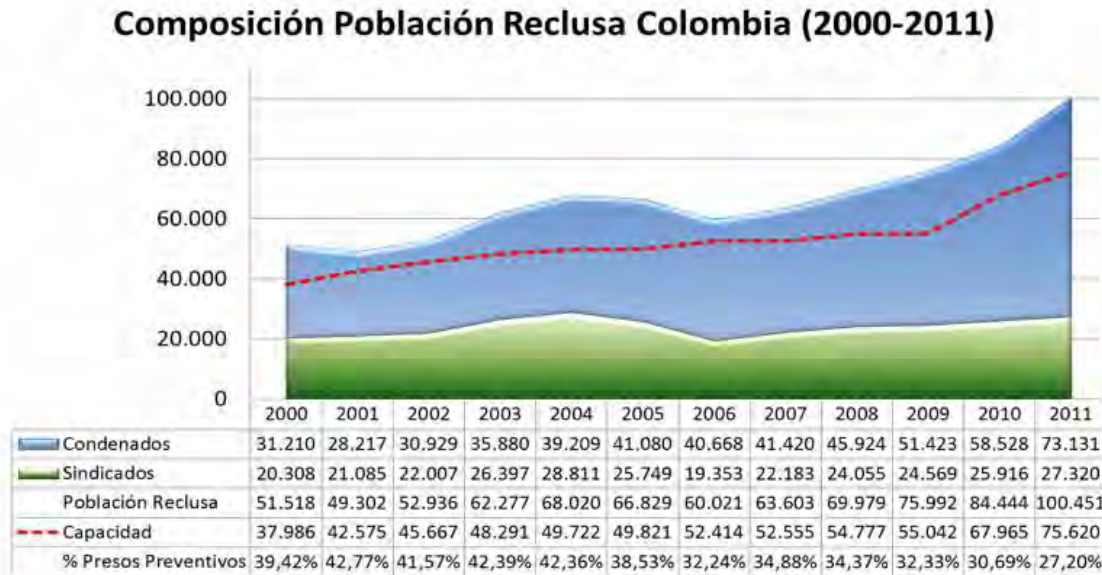
El contexto penitenciario y carcelario requiere la seguridad, la atención y el tratamiento de diferentes perfiles criminales, por lo cual la demanda de la prestación del servicio varía en función del aumento de la población interna en los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional ERON. Junto a esto se observa que es necesario satisfacer los requerimientos de obligatorio cumplimiento como es el caso de la custodia, y vigilancia de los internos, el trabajo, estudio y enseñanza que impone la Ley 65/1993 y 1709/2014; y el Decreto 407/1994; como se ve ambos elementos están vinculados a la población total de Internos y ello explica que

continuamente la necesidad de recursos aumente, entre los que están el más valioso: **EL RECURSO HUMANO DEL INPEC**”

La prestación adecuada del servicio de tratamiento penitenciario exige ofrecer atención psicológica, psiquiátrica, médica, terapéutica, trabajo social, actividades y proyectos productivos, educación (pedagogos), asistencia espiritual, antropólogos, sociólogos, criminólogos, penitenciaritas y miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia; esta serie de demandas de los Internos claramente exigen asumir el tratamiento desde una óptica de sistema para cumplir con los requisitos de independencia, capacitación e idoneidad y al mismo tiempo garantizar la labor encomendada por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y la sociedad haciéndolos partícipes de la gestión para cumplir con la resocialización de los Internos en los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional ERON con la conformación de equipos de trabajo interdisciplinarios que permitan integrar los concejos de evaluación y tratamiento y una verdadera resocialización (artículo 27, 87 ley 1709 de 2014).

La base del incremento delincriminal obedece al incremento de la población en Colombia y en el mundo, si bien para el año 1990 la población en Colombia era de 34.130.020 personas, para el año 2000 de 40.295.560 personas (fuente: <http://www.banrep.gov.co/es/poblacion> 9:44:00 PM del 5 de noviembre de 2014) y para el año 2014 de 47.854.316 personas (fuente: https://www.dane.gov.co/reloj/reloj_animado.php 9:25:00 PM del 5 de noviembre de 2014) de la misma manera se ve reflejado este incremento de la población reclusa en el sistema penitenciario y carcelario colombiano toda vez que para el año 2000 era de 51.518 internos, para el año 2011 de 100.451 internos y para el año 2014 de 117.161 internos sin contar las personas con beneficio de detención domiciliaria (15435), prisión domiciliaria (14336), vigilancia electrónica (2951) y control electrónico (1501) que sumaría un total general de 151.384 personas a cargo del INPEC en agosto 10 de 2014; quienes son vigilados y custodiados por 11.320 dragoneantes, personal de guardia del INPEC que no ha aumentado en los últimos años, Aspectos que no se han sido tenidos en cuenta, además del endurecimiento de las penas y de la penalización de conductas como punibles.

Figura 3. **Composición Población Reclusa Colombia (200-2011).**



Fuente: INPEC – Cálculos CEJ

Es por eso que podemos concluir que sólo el efectivo cumplimiento de la misión del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, puede contribuir con la superación de las dinámicas sociales que encuentran sus defectos en los problemas derivados del conflicto social, la distribución inequitativa de los bienes y servicios. Pero se requiere para ello el rediseño de la Entidad INPEC con el fortalecimiento de su planta de personal y la modernización de su estructura que le permitan mayor fortaleza administrativa y operativa.

1.5. Factor Ambiental

Las condiciones de reclusión de las personas privadas de la libertad, y que se encuentran confinadas en establecimientos de reclusión genera situaciones de insalubridad y problemas higiénico-sanitarios debido a hábitos y practicas inherentes a las dinámicas propias de la prisionalización como lo es roedores, vectores, bacterias que ocasionan proliferación de enfermedades endémicas y que se intensifican con el hacinamiento.

Son situaciones que requieren de política en materia de salud pública, bajo el entendido que son problemas que tiene alcance incluso en las comunidades circundantes a los centros de reclusión, siendo objeto de acciones preventivas por parte de la Procuraduría General de la

Nación, así como de acciones legales por parte de otras autoridades por la sensible vulneración de derechos fundamentales tanto a la población intramural, funcionarios, visitantes y a la vecindad, como es el caso de la contaminación de fuentes hídrica, deficiente manejo de residuos sólidos, líquidos, hospitalarios, riesgos químicos, entre otros que menoscaban condiciones óptimas para el medio ambiente con posibilidad de alteración de la salud de las personas por factores contaminantes.

1.6. Factor Tecnológico

El desarrollo tecnológico al cual se ha visto abocado Colombia en forma vertiginosa a partir de la década de los 90, nos deja ver los grandes avances en materia de comunicaciones, electrónica y sistemas de información que obligado a las empresas de todos los sectores a replantear la forma de operar sus negocios y a entrar en la onda de la nueva era digital, con el único propósito de volverse competitivos, eficientes y poder posicionarse en su sector empresarial o productivo.

La aplicación de los avances en el campo de la tecnología de la información y las telecomunicaciones, constituye un tema de la agenda política estatal enmarcado en el programa de Agenda de Conectividad, el cual está en cabeza del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Las relaciones entre empresas, clientes, proveedores, terceras y cuartas partes y Estado, han virado hacia la construcción de altos niveles de integración, generando incluso, nuevos modelos de competencia entre las empresas.

La implantación de nuevas tecnologías tiene importantes repercusiones en los costos de operación de las empresas, e impone nuevas exigencias a su personal, en cuanto a su forma de trabajar y a su capacitación. Igualmente la rápida obsolescencia de los equipos informáticos (los computadores y los equipos activos de red tienen una vida útil muy corta) obliga a mantener una constante renovación en éstos.

La convergencia en las telecomunicaciones impone un nuevo ritmo en el intercambio de información y en la forma de interrelacionarse comercialmente y realizar las transacciones de esta naturaleza. Las diversas tecnologías que emplea el sector financiero, el sector productivo,

los centros educativos de formación superior y demás, así como los países desarrollados y en vía de desarrollo, llevaron al legislador a institucionalizar el comercio electrónico, el cual indudablemente ha hecho necesario que todas las instituciones del Estado responsables de una u otra manera del fomento de la productividad de los diferentes sectores, empleen de manera óptima las nuevas tecnologías facilitando con ello la interacción de todos los actores en forma ágil y eficaz.

La disponibilidad de infraestructura en cuanto a redes de comunicaciones y equipos así como el óptimo desarrollo de software que permitan contar con bases de datos relacionadas con aplicativos acordes a las necesidades del cliente interno y externo, es una necesidad de a puño que permita contar con sistemas de información sectoriales e intersectoriales para la toma de decisiones para definir políticas y para ejecutarlas desde el nivel gerencial y directivo de toda organización sin importar la ubicación geográfica en que se encuentren; Esto significa ni más ni menos que la tecnología tiene la característica de la ubicuidad lo que facilita su expansión a lo largo y ancho de todo el territorio pues ésta no tiene fronteras.

No obstante el avance tecnológico que presta cada vez más servicios a la comunidad de usuarios y a la sociedad en general, éstos se ven amenazados por diferentes peligros que provienen principalmente de hackers informáticos, virus y programas mal configurados que indudablemente plantean nuevos retos e inversiones en materia de seguridad informática.

Internet es una tecnología de comunicación que está siendo parte de la vida cotidiana de las personas y de las empresas en una escala tan significativa como el teléfono y la televisión. A través de la Internet se puede acceder a servicios como: correo electrónico, World Wide Web, acceso a la información, comercio electrónico, grupos de noticias, intranets etc.

La producción de software local presenta también un crecimiento promisorio, a pesar de la volatilidad de las empresas del sector; este crecimiento se ha logrado básicamente debido a las dificultades de la localización del software importado y al oportuno y buen mantenimiento y soporte de los programas nacionales. Sin embargo, pese a la tendencia de la generación de líneas de Outsourcing en materia de desarrollo de software, varios sectores presentan una gran resistencia al mismo.

De la manera como se responda a toda esta revolución tecnológica dependerá el posicionamiento competitivo, sobre todo en términos de calidad y oportunidad del servicio que se preste, que debe estar orientado hacia los servicios a la comunidad para hacer de conocimiento público la gestión institucional, la participación ciudadana y el acceso a los servicios a través de las redes de comunicación para facilitar el acceso a los tramites por parte de los usuarios, que para el caso del INPEC cuenta con capacidad instalada en todo el territorio nacional en donde funcionan establecimientos de reclusión, regionales y sede central, en los que se maneja bases de datos desde el nivel central para administrar la institución como lo es el SIIF, Humana Web, entre otros y a nivel territorial aplicativo SISIPPEC-WEB que realiza la trazabilidad desde que el interno ingresa hasta que sale del sistema, otros como el diseñado para el manejo del dinero consignado a los internos, la telefonía, además de acceso de la comunidad a los servicios e información pública por conducto de la PAGINA WEB institucional. (Ver anexo 3, Tabla 5. Análisis Externo)

CAPITULO CUARTO

1. ANÁLISIS INTERNO

Partiendo de la misión del INPEC, en este ítem se establece la relación con la gestión que se desarrolla, y se da respuesta a las necesidades de los usuarios y grupos de interés. Así se hace la valoración sobre el funcionamiento de la institución y el aporte real que se da a la sociedad mediante los servicios y productos así como la cobertura, y que se pueden ver en la caracterización de cada uno de los procesos, además del contenido del Direccionamiento Estratégico que a continuación muestra:

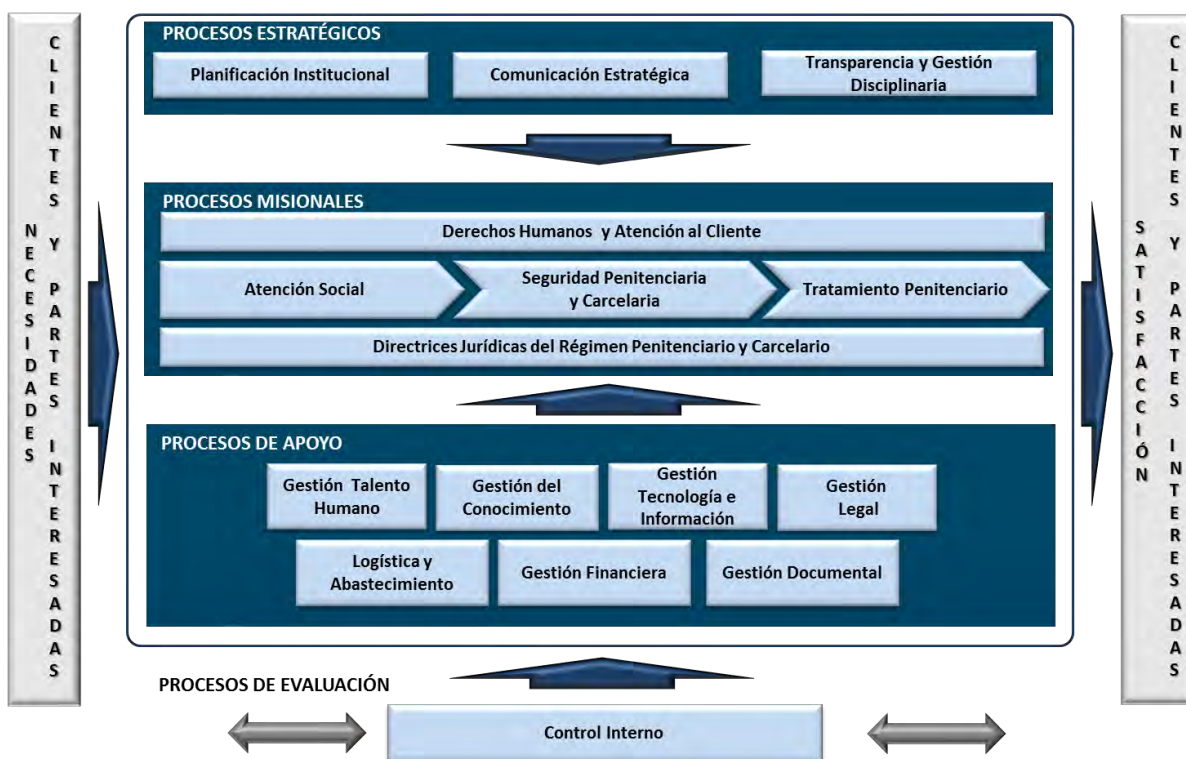
Direccionamiento Estratégico Inpec¹¹

2. ANÁLISIS DE PROCESOS - IDENTIFICACIÓN DEL MAPA DE PROCESO

Con la intención de fortalecer el Sistema Integral de Gestión, en la ruta para hacer más eficiente la institución, garantizar la supervivencia, aumentar la productividad, efectividad y competitividad, se realizó el rediseño de la estructura del Mapa de Procesos, como aparece en la imagen siguiente:

**Figura 5. NUEVO MAPA DE PROCESOS
(Aprobado a través de Resolución 4142 del 30 de octubre de 2014)**

¹¹ Direccionamiento Estratégico 2011 – 2014.
(<http://www.inpec.gov.co/portal/page/portal/Inpec/SeccionInpeccomoinstitucion/PlanesInstitucionales/Tab/DIRECCIONAMIENTOESTRATEGICO20112014.pdf>)



Este rediseño, supone la generación de equipos de trabajo competentes para liderar la toma de decisiones, resolver conflictos trabajar en simultaneidad y cooperación entre los diferentes actores involucrados en el sistema penitenciario y carcelario para administrar y generar planes, programas y proyectos para más y mejores resultados en los servicios del Gobierno Nacional por conducto del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC- tanto a clientes internos como externos, además de alinear el Direccionamiento Estratégico con planes y políticas de gobierno, dentro del marco del Plan Nacional de Desarrollo, Plan Sectorial, y Plan Indicativo de Gestión.

3. ANÁLISIS DE PROCESOS - TIPOS DE PROCESOS

El Mapa de Procesos Aprobado a través de Resolución 4142 del 30 de octubre de 2014, tiene construidas las respectivas caracterizaciones, realizadas con base en el trabajo en equipo con las dependencias dueñas de cada proceso, como se ve a continuación y que muestra la

relación entre objetivo, producto, cliente, que resulta de la caracterización de cada proceso en términos de la satisfacción de una necesidad de los usuarios, sean internos o externos:

Tabla 3. Proceso estratégico, Planificación Institucional

Objetivo del proceso: <i>Determinar el horizonte institucional mediante la formulación de la plataforma estratégica, lineamientos y metodologías, que permitan el logro de los propósitos organizacionales.</i>		Dueño del proceso: <i>Jefe Oficina Asesora de Planeación</i>			
		Objetivo Estratégico: <i>P1: Adoptar Un Sistema Integral de Gestión orientado a la Calidad, efectividad, y productividad institucional</i>			
Alcance: <i>Inicia con la elaboración del diagnóstico institucional; las metodologías necesarias para el correcto desarrollo de los procesos, define y/o actualiza el Direccionamiento Estratégico; establece y finaliza con la implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso.</i>					
Proveedor	Entradas	Ciclo	Actividades	Salidas	Clientes o usuarios
<i>Interno: Proceso Planificación institucional</i>	<i>Direccionamiento Estratégico</i>	<i>P</i>	<i>1. Realizar diagnóstico Institucional</i> <i>Responsable: Jefe Oficina Asesora de Planeación</i>	<i>Diagnóstico Institucional</i>	<i>Interno: Todos los Procesos</i>
	<i>Informe revisión del SGI por la Dirección</i>				
	<i>Informe Evaluación Planes Institucionales</i>				
	<i>Informe Rendición de Cuentas</i>				
<i>Interno: Proceso de Planificación Institucional</i>	<i>Manual de Indicadores</i>	<i>P</i>	<i>2. Establecer los lineamientos de operación del proceso.</i> <i>Responsable: Jefe Oficina Asesora de Planeación</i>	<i>Hoja de vida de indicadores actualizada</i>	<i>Interno: Proceso de Planificación Institucional</i>
	<i>Hoja de vida de indicadores vigencia anterior</i>				
	<i>Mapa de riesgos vigencia anterior</i>				
	<i>Informe de estadísticas del proceso</i>				
<i>Interno: Proceso Gestión Legal</i>	<i>Normograma</i>				
<i>Interno: Proceso</i>	<i>Manual Gestión del</i>			<i>Mapa de riesgos</i>	<i>Interno:</i>

Control Interno	Riesgo			actualizado	Proceso Control Interno
				Políticas de operación actualizadas	
Interno: Proceso Gestión Financiera	Lineamientos para la elaboración del plan de necesidades del proceso		3. Elaborar plan de necesidades del proceso	Plan de necesidades del proceso	Interno: Proceso Logística y Abastecimiento
			Responsable: Jefe Oficina Asesora de Planeación		Interno: Gestión de Tecnología e información
Interno: Proceso Planificación Institucional	Mapa de riesgos actualizado			Necesidades de capacitación del proceso	Interno: Proceso Gestión de Talento Humano
	Plan de necesidades del proceso		4. Elaborar Plan de Acción del proceso		
Interno: Proceso Planificación Institucional	Informe revisión del SGI por la Dirección			Plan de Acción del Proceso	Interno: Proceso Planificación Institucional
	Resultados de la Evaluación del Plan de Acción de la Vigencia anterior		Responsable: Jefe Oficina Asesora de Planeación		
Dirección General	Lineamientos y Directrices				
Externo: Ciencias Administrativas	Teorías Administrativas		5. Establecer los lineamientos y metodologías que permitan el logro de los propósitos organizacionales.	Metodologías y lineamientos	Interno: Todos los Procesos
Externo: Gobierno Nacional	Políticas Públicas Normatividad Lineamientos /Guías	H	Responsable: Grupo Desarrollo Organizacional		

Interno: Proceso Comunicación Estratégica Dirección General	Política de Comunicaciones Directrices y lineamientos	6. <i>Elaborar Estrategia de comunicación del Proceso</i> <i>Responsable: Jefe Oficina Asesora de Planeación</i>	Plan de Comunicaciones del Proceso	Interno: Proceso Comunicación Estratégica
Interno: Proceso de Planeación	Metodologías y lineamientos Institucionales	7. <i>Socializar lineamientos y metodologías establecidas</i> <i>Responsable: Jefe Oficina Asesora de Planeación</i>	Registros de Socialización y Divulgación	Interno: Todos los procesos
Externo: Departamento Nacional de Planeación	Plan Nacional de Desarrollo	8. <i>Definir y/o ajustar el Direccionamiento Estratégico</i> <i>Responsable: Jefe Oficina Asesora de Planeación</i>	Direccionamiento Estratégico Ajustado	Interno: Todos los procesos
Externo: Ministerio de Justicia y del Derecho	Plan Sectorial de Desarrollo			
Externo: Gobierno y Entidades Adscritas	Políticas Públicas			
Interno: Proceso de Planificación Institucional	Informe Revisión del SGI por la Dirección Diagnóstico Institucional			
Externo: Ministerio de Justicia y del Derecho	Decreto 4151 de 2011 Estructura Orgánica del INPEC			
Interno: INPEC	Resolución 2122 de 2012	9. <i>Realizar asistencia técnica a los dueños de proceso en la formulación, seguimiento y</i>	Planes institucionales Registros de acompañamiento	Interno: Todos los procesos

	<i>Estructura Interna Grupos de Trabajo</i>		<i>evaluación de los planes institucionales.</i>		
<i>Interno: Proceso Planificación Institucional</i>	<i>Matriz de delegación de responsabilidad y autoridad</i>		<i>Responsable: Grupo Planeación Estratégica</i>		
	<i>Mapa Estratégico</i>				
	<i>Política de calidad</i>				
<i>Interno: Todos los procesos del INPEC Interno: Proceso Planificación Institucional</i>	<i>Plan de acción de los Procesos Metodologías de formulación de indicadores</i>		<i>10. Realizar asistencia técnica a los líderes de proceso en la formulación de indicadores de gestión de acuerdo a las delegaciones realizadas.</i>	<i>Hoja de Vida de Indicadores de gestión por procesos.</i>	<i>Interno: Todos los procesos</i>
	<i>Matriz de delegación de responsabilidad y autoridad</i>				
<i>Interno: Todos los procesos</i>	<i>Necesidades de elaborar y/o actualizar documentos del SGI</i>		<i>11. Asesorar metodológicamente a los líderes de proceso y equipo Operativo CALIDAD-MECI, en la elaboración y/o actualización de los documentos necesarios para el SGI.</i>	<i>Registros de asesoría Documentos SGI aprobados</i>	<i>Interno: Todos los procesos</i>
<i>Interno: Todos los procesos</i>	<i>Información estadística</i>		<i>12. Elaborar estudios e investigaciones, publicaciones, e</i>	<i>Documentos, publicaciones, informes</i>	<i>Interno: Todos los procesos</i>
					<i>Externo: Partes</i>

			informes estadísticos institucionales. Responsable: Grupo Estadística	estadísticos institucionales	Interesadas
Interno: Proceso de Planeación	Indicadores Desempeño		13. Coordinar la elaboración de la revisión del SGI y asesorar a la Dirección General en temas del SGI. Responsable: Jefe Oficina Asesora de Planeación	Actas de revisión por parte de la dirección Informe de Revisión del SGI.	Interno: Dirección General, Todos los Procesos
	Estado de AC/AP				Externo: Entidades de control
Interno: Todos los procesos	Insumos para la Revisión por la Dirección				
Interno: Proceso Atención al Cliente	Informe PQRS				
Interno: Proceso Control Interno	Resultados de Auditoría				
Externo: Departamento Administrativo de Planeación	Metodología para la formulación de Proyectos de Inversión		14. Asesorar a las dependencias en la formulación de Proyectos de Inversión Responsable: Grupo de Planeación Estratégica	Registros de asesoría	Interno: Todos los Procesos
Externo: Contraloría General de la República	Informes de Auditoría		15. Asesorar la formulación de planes orientados a la mejora continua Responsable: Grupo de Planeación Estratégica	Planes de Mejoramiento	Interno: Todos los Procesos
Externo: Departamento Administrativo	Metodología para la reestructuración organizacional		16. Orientar la realización de estudios técnicos	Actos administrativos de modificación a la	Interno: Todos los procesos

<i>de la Función Pública</i>			<i>de la estructura organizacional y su despliegue.</i>	<i>estructura interna</i>	
<i>Interno: Todos los procesos</i>	<i>Propuestas de modificación a la estructura organizacional</i>		<i>Responsable: Grupo Desarrollo Organizacional</i>		
<i>Externo: Ministerio de Justicia y del Derecho</i>	<i>Decreto 4151 de 2011 Estructura Orgánica del INPEC</i>			<i>Estudios técnicos de reestructuración organizacional</i>	<i>Externo: Departamento Administrativo de la Función Pública</i>
<i>Interno: INPEC</i>	<i>Resolución 2122 de 2012 Estructura Interna Grupos de Trabajo</i>				
<i>Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario</i>	<i>Planes de acción</i>		<i>17. Apoyar al Director General en el establecimiento de modelos para el desarrollo de proyectos de alianza entre entidades públicas, o asociaciones público privadas.</i>	<i>Asesoría</i>	<i>Interno: Dirección General</i>
<i>Interno: Proceso Planificación Institucional</i>	<i>Documentación del proceso (Caracterizaciones y procedimientos)</i>		<i>18. Autoevaluar los métodos de control del Proceso</i>	<i>Registro de autoevaluación del control del proceso</i>	<i>Interno: Proceso de Planificación Institucional</i>
<i>Interno: Control Interno</i>	<i>Guía de Autoevaluación de la gestión y el</i>	<i>V</i>	<i>Responsable: Jefe</i>		<i>Interno: Proceso Control Interno</i>

	control		Oficina Asesora de Planeación		
	Cronograma de autoevaluación del control				
Interno: Proceso de Planificación Institucional	Hoja de vida de indicadores del proceso		19. Autoevaluar y analizar el desempeño del Proceso	Informe de seguimiento del desempeño del proceso	Interno: Proceso de Planificación Institucional
	Reporte comportamiento de indicadores del proceso		Responsable: Jefe Oficina Asesora de Planeación		Interno: Proceso de Control Interno
Interno: Proceso de Control Interno	Informes de Auditorías Internas y Externas				Interno: Proceso de Planificación Institucional
	Acta de Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno				
Interno: Proceso de Planificación Institucional	Informe de seguimiento del desempeño del proceso	A	20. Implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso.	Acciones correctivas, preventivas y de mejora	Interno: Proceso Control Interno
	Registro de autoevaluación del control del proceso				
	Acta Revisión por la Dirección				
	Informe de seguimiento del desempeño del proceso				
	Informe de seguimiento de Planes del Proceso				
	Procedimiento Acciones correctivas,				

	preventivas y de mejora				
--	-------------------------	--	--	--	--

Fuente. Grupo Desarrollo Organizacional, Oficina Asesora de Planeación

Tabla 4. **Proceso Estratégico, Comunicación Estratégica**

Objetivo del proceso: Gestionar la comunicación interna y externa a través del buen uso de los recursos de información para mejorar la imagen institucional		Dueño del proceso: Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones			
		Objetivo Estratégico C6 Fortalecer el liderazgo institucional en la efectiva administración del Sistema Penitenciario.			
Alcance: Este proceso aplica a todas las determinación de criterios de comunicación interna y externa del INPEC y a la gestión de la imagen institucional a través de todo tipo de medios de comunicación desde el nivel central, dirigido a los procesos INPEC en todos sus niveles y a la comunidad en general. Inicia con la formulación del plan de acción y finaliza con la implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso en nivel central.					
Proveedor	Entradas	Ciclo	Actividades	Salidas	Clientes o usuarios
Interno: Proceso Planificación institucional	Manual de Indicadores			Hoja de vida de indicadores actualizada	Interno: Proceso Comunicación Estratégica, Proceso Planificación Institucional
Interno: Proceso Comunicación Estratégica	Hoja de vida de indicadores vigencia anterior		1. Establecer los lineamientos de operación del proceso Responsable: Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones	Mapa de riesgos actualizado	Interno: Proceso Comunicación Estratégica, Proceso Control Interno
	Mapa de riesgos vigencia anterior				
	Informe de estadísticas del proceso				
	Normograma				
Interno: Proceso Control Interno	Manual Gestión del Riesgo			Políticas de operación actualizadas	

Interno: Proceso Gestión Financiera	Lineamientos para la elaboración del plan de necesidades del proceso		2. Elaborar el plan de necesidades del proceso para la vigencia.	Plan de necesidades del proceso	Interno: Proceso Logística y Abastecimiento, Proceso Gestión de Tecnología e información
Interno: Proceso Comunicación Estratégica	Mapa de riesgos actualizado		Responsable: Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones	Necesidades de capacitación del proceso	Interno: Proceso Gestión de Talento Humano
Interno: Proceso Comunicación Estratégica	Plan de necesidades del proceso Resultados de la Evaluación del Plan de Acción de la Vigencia anterior		3. Elaborar Plan de Acción del Proceso. Responsable: Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones	Plan de acción del proceso	Interno: Proceso Comunicación Estratégica
Interno: Proceso Planificación Institucional	Informe revisión del SGI por la Dirección				Interno: Proceso Planificación Institucional
Dirección General	Lineamientos y Directrices				
Interno: Dirección General Interno: Planificación Institucional Control Interno Externo: Ministerio de Justicia Interno:	Diretrizes de la dirección general. Plan Estratégico Directrices de comunicación del Min de Justicia Mapa de riesgos actualizado Hoja de vida de indicadores actualizado	P	4. Definir los lineamientos para la comunicación interna y externa de acuerdo con los intereses y objetivos del Instituto. Responsable: Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones	Política de comunicaciones Política editorial institucional Plan de Comunicaciones	Interno: Proceso Comunicación Estratégica Todos los procesos, regionales y Establecimientos del INPEC.

Proceso Comunicación Estratégica					
Interno: Proceso Comunicación Estratégica	Política de comunicaciones, Política editorial institucional	H	5. Desarrollar piezas de comunicación institucional. Responsable: Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones	Piezas comunicativas puestos en los diversos medios de comunicación: Comunicados de prensa, Contenido página web, Boletín informativo interno, Revista Institucional, Programa institucional, mailing, entre otras	Interno: Todos los procesos del INPEC presente en los tres niveles Externo: Medios de comunicación
Interno: Dirección General	Información estratégica Información de la prestación de los servicios			Interno: Procesos misionales	Información Institucional Información de los planes, programas o proyectos de los procesos
Externo: Medios de comunicación					
Interno: Proceso Planificación Institucional	Autorización de la Dirección General Información institucional		6. Realizar ruedas de prensa Responsable: Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones	Noticias Divulgadas Autorización	Interno: Todos los procesos del INPEC en todos los tres niveles: Estratégico, táctico y operativo Externo: Partes
Interno: Todos los procesos	Solicitud de ingreso a ERON Autorización para				

<p>Externo: Medio de comunicación</p> <p>Interno: Dirección General</p> <p>Externo: Autoridades Judiciales</p> <p>Externo: Medio de comunicación</p> <p>Interno: Proceso Comunicación Estratégica</p>	<p>entrevista</p> <p>Autorización de entrevista a interno sindicado</p> <p>Noticias Institucionales</p> <p>Procedimiento manejo de medios</p>			<p>ingreso de medios</p>	<p>interesadas. (Órganos de control, Presidencia, Ministerio, entre otros). Comunidad en general</p> <p>Externo: Opinión Pública, Partes interesadas, Comunidad en general</p> <p>Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria</p> <p>Interno: Población reclusa</p>
<p>Interno: Proceso Planificación Institucional</p> <p>Interno: Todos los procesos</p> <p>Externo: Medio de comunicación</p> <p>Interno: Dirección General</p> <p>Externo: Autoridades Judiciales</p>	<p>Autorización de la Dirección General</p> <p>Información institucional</p> <p>Solicitud de ingreso a ERON</p> <p>Autorización para entrevista</p> <p>Autorización de entrevista a interno sindicado</p> <p>Noticias Institucionales</p>		<p>7. Gestionar el ingreso de medios de comunicación a los ERON</p> <p>Responsable: Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones</p>	<p>Noticias Divulgadas</p> <p>Autorización ingreso de medios</p>	<p>Interno: Todos los procesos del INPEC en todos los tres niveles: Estratégico, táctico y operativo</p> <p>Externo: Partes interesadas. (Órganos de control, Presidencia, Ministerio, entre otros). Comunidad en general</p> <p>Externo: Opinión Pública, Partes</p>

Externo: Medio de comunicación					interesadas, Comunidad en general Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria Interno: Población reclusa
Externo: Medio de comunicación	Autorización para entrevista	H	8. Realizar monitoreo de medios de comunicación Responsable: Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones	Reporte diario de monitoreo de medios	Interno: Dirección General
Interno: Proceso Comunicación Estratégica	Documentación del proceso (Caracterizaciones y procedimientos)	V	9. Autoevaluar los métodos de control del Proceso Responsable: Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones	Registros de la autoevaluación del control	Interno: Proceso Comunicación Estratégica
Interno: Proceso Control Interno	Método de autoevaluación del control Cronograma de autoevaluación del control				Interno: Proceso Control Interno
Interno: Proceso Comunicación Estratégica	Hoja de vida de Indicadores Reporte comportamiento de indicadores del proceso				10. Autoevaluar y analizar el desempeño del Proceso. Responsable: Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

Interno: Proceso Comunicación Estratégica	Informes de Auditorías Internas y Externas Acta de Comité de Coordinación de Control Interno	A	11. Implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso. Responsable: Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones	Acciones correctivas, preventivas y de mejora	Interno: Proceso Comunicación Estratégica
Interno: Proceso Gestión Legal	Informe de seguimiento del desempeño del proceso Registro de la autoevaluación del control del proceso				Interno: Proceso de Planificación Institucional
Interno: Proceso Planificación Institucional	Acta Revisión por la Dirección				Interno: Proceso Control Interno
	Informe de seguimiento de Planes del Proceso				
	Procedimiento Acciones correctivas, preventivas y de mejora				

Fuente. Grupo Desarrollo Organizacional, Oficina Asesora de Planeación

Tabla 5. Proceso Estratégico, Transparencia y Gestión Disciplinaria

Objetivo del proceso: Garantizar la función disciplinaria en los servidores públicos del INPEC de forma tal que se inicie y finalice el proceso con las garantías procesales, así como la implementación de políticas de prevención de las conductas que constituyan falta disciplinaria	Dueño del proceso: Jefe Oficina Control Interno Disciplinario				
	Objetivo Estratégico: P3 Implementar la cultura del control y autorregulación				
Alcance: Inicia con la formulación del plan de acción del proceso y finaliza con la implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso para nivel central. Aplica a todo tipo de faltas disciplinarias y a todos los servidores públicos del INPEC.					
Proveedor	Entradas	Ciclo	Actividades	Salidas	Clientes o usuarios

Interno: Proceso de Planificación Institucional	Manual de Indicadores	P	21. Establecer los lineamientos de operación del proceso. <i>Responsable: Jefe Oficina Asesora de Planeación</i>	Hoja de vida de indicadores actualizada	Interno: Proceso de Planificación Institucional, Proceso Gestión Disciplinaria	
Interno: Proceso Gestión Disciplinaria	Hoja de vida de indicadores vigencia anterior			Mapa de riesgos actualizado	Interno: Proceso Control Interno, Proceso Gestión Disciplinaria	
	Mapa de riesgos vigencia anterior					
	Informe de estadísticas del proceso					
Interno: Proceso Gestión Legal	Normograma			Políticas de operación actualizadas	Interno: Proceso Logística y Abastecimiento	
Interno: Proceso Control Interno	Manual Gestión del Riesgo					Interno: Proceso Tecnología en Información"
Interno: Proceso Gestión Financiera	Lineamientos para la elaboración del plan de necesidades del proceso			22. Elaborar el plan de necesidades del proceso para la vigencia. <i>Responsable: Jefe Oficina Control Interno</i>	Plan de necesidades del proceso	
Interno: Proceso Gestión Disciplinaria	Mapa de riesgos actualizado			Disciplinario y coordinadores de grupo de investigaciones, coordinadores de prevención y coordinadores del grupo de secretaria común	Necesidades de capacitación del proceso	Interno: Proceso Gestión Disciplinaria
Interno: Proceso Gestión Disciplinaria	Plan de necesidades del proceso			23. Elaborar Plan de Acción del proceso.	Plan de acción del proceso	Interno: Proceso Gestión Disciplinaria
	Resultados de la					

	Evaluación del Plan de Acción de la Vigencia anterior		Responsable: Jefe Oficina Control Interno Disciplinario		
Interno: Proceso Planificación Institucional	Informe revisión del SGI por la Dirección				Interno: Proceso Planificación Institucional
Dirección General	Lineamientos y Directrices				
Externo: Congreso de la República, Procuraduría General"	Código único Disciplinario		24. Establecer directrices para prevenir las faltas disciplinarias en el desarrollo de las funciones y generar estrategias de prevención, de acuerdo a la resolución 2122 del 15 de junio de 2012 y las establecidas en el plan de acción de la vigencia		Interno: Proceso Gestión Disciplinaria
Interno: Proceso Gestión Disciplinaria	Lineamientos de la actuación disciplinaria	H		Lineamientos de manejo disciplinario. Plan Institucional de Prevención	Interno: Proceso de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria
	Estadísticas de conductas reiterativas				
	Comité de evaluación de quejas				
	Relatorías				
	Datos de indicadores				
	Mapa de riesgos vigencia anterior				
	Hoja de vida de indicadores vigencia anterior				
	Plan Estratégico		<i>Responsable: Jefe Oficina Control Interno Disciplinario, Coordinador de prevención, Coordinador de Investigaciones y Coordinador de</i>		Interno: Proceso Gestión de Talento Humano
Interno: Proceso Planificación Institucional	Diagnóstico Estratégico				Interno: Proceso Planificación Institucional
	Manual de				Interno:

	indicadores		<i>Secretaría Común.</i>		Proceso Control Interno
Interno: Proceso Control Interno	Manual de gestión del riesgo				
Interno: Proceso Control Interno Disciplinario. Interno: Proceso de Comunicaciones Estratégicas	Lineamientos de manejo Disciplinario. Espacios en el canal de comunicación institucional. Plan Institucional de Prevención		25. Difundir a toda la Entidad las directrices, lineamientos y roles a todos los procesos, líderes y comunidad en general del INPEC. <i>Responsable: Jefe Oficina Control Interno Disciplinario, Coordinador de prevención.</i>	Publicaciones Boletines institucionales Conocimiento por parte de todos los equipos de trabajo del INPEC de las directrices, lineamientos y roles en la aplicación de la Ley disciplinaria	Todos los procesos, Direcciones regionales y ERON
Interno: Funcionarios Externo: partes interesadas Interno: Proceso Control Interno Externo: Entes de control Interno: Todos los procesos Interno: Proceso Gestión Disciplinaria Interno: Proceso Gestión de Talento Humano Interno: Proceso	Quejas sobre conductas de funcionarios del Instituto Recursos de ley Informes de auditoría de gestión Informe de entes externos Informes de autocontrol de los procesos Lineamientos de manejo disciplinario Auto de indagación		26. Adelantar las investigaciones disciplinarias de acuerdo a la resolución 2122 del 15 de junio de 2012, la 2441 de 9 de julio de 2012 y las establecidas en el plan de acción de la vigencia. <i>Responsable: Jefe Oficina Control Interno Disciplinario,</i>	Auto inhibitorio Auto de indagación preliminar Auto de investigación disciplinaria Auto de cierre de investigación. Auto que ordena elevar pliego de cargos. Auto de alegatos de conclusión. Auto de fallo. Auto de archivo. Citación a audiencia Acto	Interno: Proceso Gestión Disciplinaria Interno: Proceso Gestión Disciplinaria Interno: Proceso Gestión Legal Interno: Proceso Gestión del Talento Humano

<p>Atención al ciudadano Interno: Proceso Gestión Financiera</p>	<p>preliminar Auto de investigación disciplinaria Manual de funciones Y competencias laborales Hojas de Vida de funcionarios Pruebas Informe PQR's Derechos humanos Recursos económicos</p>		<p><i>Coordinador de prevención, Coordinador de Investigaciones y Coordinador de Secretaría Común.</i></p>	<p>Administrativo que dispone las etapas procesales y la terminación del proceso disciplinario dentro de los términos de ley. Registro de finalización del proceso en el sistema de información disciplinario.</p>	<p>Interno: Proceso Gestión Disciplinaria</p>
<p>Interno: Proceso Gestión Disciplinaria</p>	<p>Auto de indagación preliminar Auto de investigación disciplinaria Auto de cierre de investigación. Auto que ordena elevar pliego de cargos. Auto de alegatos de conclusión. Auto de fallo. Auto de archivo. Citación a audiencia</p>		<p>27. Garantizar las adecuadas comunicaciones y notificaciones entre las partes interesadas para el buen desarrollo del proceso disciplinario. <i>Responsable: Jefe Oficina Control Interno Disciplinario y Coordinador de Secretaría Común.</i></p>	<p>Notificaciones y comunicaciones oportunas entre las partes interesadas</p>	<p>Funcionarios disciplinados. Órganos de control Dirección General del INPEC.</p>
<p>Interno: Proceso Gestión Disciplinaria</p>	<p>Registros y constancias correspondientes a los respectivos</p>		<p>28. Controlar los registros de los documentos relacionados</p>	<p>Registros y constancias correspondientes a los respectivos</p>	<p>Disciplinados Órganos de control Proceso de</p>

Disciplinados	procesos disciplinarios según la etapa procesal		con las investigaciones y procesos disciplinarios adelantados en el INPEC, y suministrar la información a la Procuraduría General de la Nación, u otra autoridad competente, cuando lo soliciten. <i>Responsable: Jefe Oficina Control Interno Disciplinario y Coordinador de Secretaría Común.</i>	procesos disciplinarios según la etapa procesal conservados según la reserva del proceso	Talento humano.
Interno: Proceso Gestión Disciplinaria	Solicitud de información al ministerio Público.		29. Efectuar seguimiento sobre los casos que asuma el Ministerio Público en contra de los funcionarios del Instituto. <i>Responsable: Jefe Oficina Control Interno Disciplinario</i>	Conocimiento del estado de los casos en poder del Ministerio Público. Estadísticas de los casos tratados por el Ministerio Público	Interno: Proceso Gestión Disciplinaria Dirección General del INPEC.
Interno: Proceso Gestión Disciplinaria	Documentación del proceso (Caracterizaciones y procedimientos)	V	30. Autoevaluar los métodos de control del Proceso	Registro de autoevaluación del control del proceso	Interno: Proceso Gestión Disciplinaria

Interno: Proceso Control Interno	Método de autoevaluación del control		<i>Responsable: Jefe Oficina Control Interno Disciplinario</i>		Interno: Proceso Control Interno
	Cronograma de autoevaluación del control				
Interno: Proceso Gestión Disciplinaria	Hoja de vida de indicadores		31. Autoevaluar y analizar el desempeño del Proceso Responsable: Jefe Oficina Control Interno Disciplinario y coordinador de prevención	Informe de seguimiento del desempeño del proceso	Interno: Proceso Planificación Institucional
	Reporte comportamiento de indicadores del proceso				Interno: Proceso Gestión Disciplinaria
Interno: Proceso de Control Interno	Informes de Auditorías Internas y Externas				Interno: Proceso Gestión Disciplinaria
	Acta de Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno				
Interno: Proceso Gestión Disciplinaria	Informe de seguimiento del desempeño del proceso	A	32. Implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso.	Acciones correctivas, preventivas y de mejora	
	Registro de autoevaluación del control del proceso				Interno: Proceso de Planificación Institucional
Interno: Proceso de Planificación Institucional	Acta Revisión por la Dirección				Interno: Proceso Control Interno
	Informe de seguimiento de Planes del Proceso				

	Procedimiento Acciones correctivas, preventivas y de mejora				
--	---	--	--	--	--

Fuente. Grupo Desarrollo Organizacional, Oficina Asesora de Planeación

Tabla 6. Proceso Estratégico, Derechos humanos y Atención al Ciudadano

Objetivo del proceso: Garantizar el respeto, promoción, protección y defensa de los derechos humanos en el sistema penitenciario y carcelario, a partir de la atención, asesoría y acompañamiento efectivos, a los requerimientos de los ciudadanos y partes interesadas a través del direccionamiento oportuno y eficiente a los procesos competentes.		Dueño del proceso: Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Derechos Humanos				
		Objetivo Estratégico: C5: Asegurar solución oportuna y efectiva a los requerimientos de los internos, sus familias y de los funcionarios del Instituto. A1: Gestionar el conocimiento Institucional				
Alcance: Las políticas institucionales de derechos humanos y atención al ciudadanos aplica a todos los procesos y servicios ofrecidos por la entidad, iniciando con la formulación del plan de acción del proceso y finalizando con la implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso en el nivel central.						
Proveedor	Entradas	Ciclo	Actividades	Salidas	Clientes o usuarios	
Interno: Proceso Planificación institucional	Manual de Indicadores	P	1. Establecer los lineamientos de operación del proceso. <i>Responsable: Grupo Derechos humanos, grupo de atención al ciudadano</i>	Hoja de vida de indicadores actualizada	Interno: Proceso Derechos Humanos y Atención al Cliente, Proceso Planificación Institucional	
Interno: Proceso Derechos Humanos y Atención al Cliente	Hoja de vida de indicadores vigencia anterior Mapa de riesgos vigencia anterior Informe de estadísticas del proceso Normograma					Mapa de riesgos actualizado
Interno: Proceso	Manual Gestión del Riesgo				Políticas de operación	Atención al Cliente,

Control Interno				actualizadas	Proceso Control Interno
Externo: aparato legislativo	Normatividad vigente				
Externo: Organo legislativo, ejecutivo y judicial.	Normativa nacional e internacional en materia de derechos humanos.		2. Identificar la normativa nacional e internacional en materia de derechos humanos. <i>Responsable: Grupo Derechos humanos.</i>	Listado general de normativa nacional e internacional aplicables al Sistema Penitenciario y Carcelario	Interno : Proceso Derechos Humanos y Atención al Cliente
Externo: Presidencia Externo: DNP	Lineamientos del programa nacional del servicio al ciudadano decreto 2623 de 2009. Documento CONPES 3785 de 2013		3. Definir los lineamientos del programa nacional del servicio al ciudadano. <i>Responsable: Grupo de Atención al Ciudadano</i>	Cartilla de Atención Al Ciudadano del Sistema Penitenciario y Carcelario Procedimiento de Atención al Ciudadano	Interno: Todos los procesos. Interno: Direcciones regionales. Internos: ERON
Interno: Proceso Derechos Humanos y atención al cliente	Listado general de normativa nacional e internacional aplicables al Sistema Penitenciario y Carcelario	P	4. Incorporar la normativa nacional e internacional en materia de derechos humanos a la política institucional y los lineamientos de atención al ciudadano <i>Responsable: Grupo de Derechos Humanos y Grupo de atención al ciudadano</i>	Política institucional de derechos humanos y atención al cliente	Interno: Todos los procesos. Interno: Direcciones regionales. Internos: ERON Externo: Población Reclusa Externo: Partes Interesadas
Interno: Proceso Gestión	Lineamientos para la elaboración del plan de		5. Elaborar el plan de necesidades del proceso	Plan de necesidades del proceso	Interno: Proceso Logística y

Financiera	necesidades del proceso		para la vigencia. <i>Responsable: Grupo Derechos humanos, grupo de atención al ciudadano</i>		Abastecimiento, Proceso Gestión de Tecnología e Información
Interno: Proceso Derechos Humanos y Atención al Cliente	Mapa de riesgos actualizado			Necesidades de capacitación del proceso	Interno: Proceso Gestión del Talento Humano
Interno: Proceso Derechos Humanos y Atención al Cliente	Plan de necesidades del proceso		6. Elaborar Plan de Acción del proceso. <i>Responsable: Grupo Derechos humanos, grupo de atención al ciudadano</i>	Plan de acción del proceso	Interno: Proceso Derechos Humanos y Atención al Cliente
	Resultados de la Evaluación del Plan de Acción de la Vigencia anterior				Interno: Proceso Planificación Institucional
Interno: Proceso Planificación Institucional	Informe revisión del SGI por la Dirección				
Dirección General	Lineamientos y Directrices				
Interno: Proceso Derechos Humanos y Atención al Cliente	Política institucional de derechos humanos y atención al cliente Definición temáticas sensibles Boletines elaborados Campañas	H	7. Difusión de la política institucional en materia de derechos humanos y Atención al Cliente a las dependencias a nivel nacional. <i>Responsable: Grupo Derechos Humanos y Grupo de atención al ciudadano</i>	Actas de instrucción Sensibilizaciones realizadas Conocimiento en las partes interesadas de la política institucional en materia de derechos humanos y Atención al Ciudadano	Interno: Todos los procesos. Interno: Direcciones Regionales Interno: ERON

<p>Externo: Población Reclusa</p> <p>Externo: Partes Interesadas</p>	<p>PQRs</p>		<p>8. Recibir y direccionar las PQRs (Presencial, Web, E-mail, Telefónico, Escrito, Fax), buzón de sugerencias, ingresarlo a través del aplicativo, Quejas web.</p> <p><i>Responsable: Todos los servidores públicos del proceso de Atención al Ciudadano</i></p>	<p>PQRs clasificadas y direccionadas a los procesos</p>	<p>Interno: Todos los procesos</p>
<p>Externo: Población Reclusa</p> <p>Externo: Partes Interesadas</p> <p>Interno: Proceso Derechos Humanos y Atención al Cliente</p> <p>Interno: Procesos del INPEC (tres niveles)</p>	<p>PQRs Procedimiento de Atención al Ciudadano Aplicativo SISIPEC Respuestas a PQRs</p>		<p>9. Asesorar a los ciudadanos por los diferentes canales de atención</p> <p>Responsable: Grupo Atención al Ciudadano</p> <p>Responsable: Todos los servidores públicos del proceso de Atención al Ciudadano</p>	<p>Registro de la prestación del servicio</p>	<p>Externo: Ciudadano</p>
<p>Externo: Población Reclusa</p> <p>Externo: Partes Interesadas</p>	<p>PQR's Derechos de petición</p>	<p>H</p>	<p>10. Prevenir violaciones de derechos humanos al interior de los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional a través de la elaboración de alertas tempranas</p>	<p>Alertas tempranas realizadas</p> <p>Estadísticas</p> <p>Acciones preventivas realizadas</p>	<p>Externo: Población Reclusa Externo: Partes Interesadas</p>

			<p>y acciones preventivas en materia de derechos humanos</p> <p><i>Responsable: Grupo de Derechos Humanos</i></p>		
<p>Interno: Proceso Derechos Humanos y Atención al Cliente</p> <p>Interno: Direcciones regionales y ERON</p>	<p>Cronograma de actividades anual de la vigencia</p>		<p>11. Apoyar y hacer seguimiento a la labor que desarrollan los responsables de Atención al Ciudadano y los Cónsules de Derechos Humanos en las Direcciones Regionales y en las ERON.</p> <p><i>Responsable: Grupo de Derechos Humanos y de Atención Al Ciudadano</i></p>	<p>Apoyos realizados</p> <p>Seguimientos realizados</p>	<p>Interno: Proceso Derechos Humanos y Atención al Cliente</p>
<p>Interno: Proceso Derechos Humanos y Atención al Cliente</p> <p>Interno: ERON</p>	<p>Marco legal</p>		<p>12. Verificar el funcionamiento del comité de Derechos Humanos como un mecanismo de interlocución de los internos con la administración penitenciaria</p> <p><i>Responsable: Grupo de Derechos Humanos</i></p>	<p>No. de comité de derechos humanos conformados</p> <p>No. de reuniones realizadas en cada ERON</p>	<p>Interno: Proceso Derechos Humanos y Atención al Cliente</p> <p>Externos: Organismos de control</p>
<p>Externo: Partes interesadas</p>	<p>Percepción de la prestación del servicio</p>		<p>13. Aplicar, consolidar y analizar las encuestas de satisfacción del</p>	<p>Estadística de satisfacción del ciudadano</p>	<p>Proceso Planificación Institucional</p>

			servicio al ciudadano Responsable: Grupo Atención al Ciudadano		
Interno: Proceso Derechos Humanos y Atención al Cliente	Sistema de Información del aplicativo QUEJAS WEB		14. Realizar seguimiento al comportamiento de las PQRS. <i>Responsable: Grupo Atención al Ciudadano</i>	Informe Estadístico a la Dirección General Sobre el comportamiento de las PQRS a nivel nacional , análisis y propuestas de mejoras.	Interno: Todos los Procesos
Interno: Proceso Derechos Humanos y Atención al Cliente	Informe Estadístico a la Dirección General Sobre el comportamiento de las PQRS a nivel nacional , análisis y propuestas de mejoras.	H	15. Desarrollar comité interdisciplinario de acuerdo a la resolución 01139 de 2013, para el mejoramiento del comportamientos de las PQR's. <i>Responsable: Grupo Atención al Ciudadano.</i>	Actas de reunión. Estrategias de mejoramiento de los procesos	Interno: Todos los Procesos Interno: Direcciones Regionales Interno: ERON
Interno: Proceso Planificación Institucional	Procedimiento Control del Servicio no Conforme		16. Identificar y reportar Servicio No Conforme. Responsable: Direccion de Atención y Tratamiento y Subdirecciones.	Registro de Servicio no Conforme	Interno: Proceso Derechos Humanos y Atención al cliente
Interno: Proceso Derechos Humanos y Atención al	Documentación del proceso (Caracterizaciones y procedimientos)	V	17. Realizar autoevaluación del control del proceso <i>Responsable: Grupo</i>	Registros de la autoevaluación del control	Interno: Proceso Derechos Humanos y Atención al

cliente			<i>Atención al Ciudadano y Grupo Derechos Humanos</i>		cliente
Interno: Proceso Control Interno	Método de autoevaluación del control				Interno: Proceso Control Interno
	Cronograma de autoevaluación del control				
Interno: Derechos Humanos y Atención al cliente.	Hoja de vida de indicadores		18. Autoevaluar y analizar el desempeño del Proceso. Responsable: Grupo Atención al Ciudadano y Grupo Derechos Humanos	Informe de evaluación de desempeño del proceso	Interno: Proceso planificación institucional Interno: Derechos Humanos y Atención al cliente.
	Reporte comportamiento de indicadores del proceso				
Interno: Proceso de Control Interno	Informes de Auditorías Internas y Externas	A	19. Implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso. Responsable: Grupo Atención al Ciudadano y Grupo Derechos Humanos	Acciones correctivas, preventivas y de mejora	Interno: Proceso Gestión Legal
	Acta de Comité de Coordinación de Control Interno				
Interno: Proceso Gestión Legal	Informe de seguimiento del desempeño del proceso				
	Registro de la autoevaluación del control del proceso				
	Registro de Servicio no Conforme				
Interno: Proceso	Acta Revisión por la Dirección				

Planificación Institucional	Informe de seguimiento de Planes del Proceso				Interno: Proceso Control Interno
	Procedimiento Acciones correctivas, preventivas y de mejora				

Fuente. Grupo Desarrollo Organizacional, Oficina Asesora de Planeación

Tabla 7. **Proceso Misional, Atención Social**

Objetivo del proceso: Definir políticas y estrategias para el diseño de programas y lineamientos en los servicios de salud y alimentación, actividades ocupacionales y programas de atención psicosocial para atender las necesidades de la población privada de la libertad		Dueño del proceso: Director de Atención y Tratamiento				
		Objetivo Estratégico: P2 Desarrollar un sistema de información gerencial que oriente la toma de decisiones y la coordinación institucional C4 Garantizar los servicios				
Alcance: Inicia con la formulación del plan de acción del proceso y finaliza con la implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso en el nivel central. Aplica a todo tipo de directrices y estrategias que deben ser aplicadas en los servicios de salud, alimentación, actividades ocupacionales y atención psicosocial en todos los establecimientos de reclusión adscritos al INPEC						
Proveedor	Entradas	Ciclo	Actividades	Salidas	Clientes o usuarios	
Interno: Proceso Planificación institucional	Manual de Indicadores		1. Establecer los lineamientos de operación del proceso. Responsable: Dirección de Atención y Tratamiento y Subdirecciones	Hoja de vida de indicadores actualizada	Interno: Proceso Atención Social, Proceso Planificación Institucional	
Interno: Proceso Atención Social	Hoja de vida de indicadores vigencia anterior			Mapa de riesgos actualizado	Políticas de	Interno: Proceso Atención Social, Proceso Control Interno
	Mapa de riesgos vigencia anterior					
	Informe de estadísticas del proceso					
	Normograma					

Interno: Proceso Control Interno	Manual Gestión del Riesgo		operación actualizadas	
Interno: Proceso Atención Social	Diagnóstico de acuerdo con las necesidades de los ERON y Población privada de la Libertad.	<p>2. Establecer y socializar las políticas, estrategias, lineamientos, programas e indicadores del proceso de Atención social.</p> <p>Responsable: Dirección de Atención y Tratamiento y Subdirecciones</p>	Manual de programas, guías y procedimientos de Atención Social	Interno: Proceso Seguridad Penitenciario y Carcelaria
Interno: Proceso Planificación Institucional	Plan estratégico		Comunicación oficial	Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario
Interno: Proceso Derechos Humanos y Atención al Cliente	Informes de estadísticas de PQRs		Registros de encuentros nacionales o regionales (físicas o digitales)	Interno: Proceso Atención Social
Interno: Proceso Gestión Financiera	Lineamientos para la elaboración del plan de necesidades del proceso			Interno: Proceso Planificación Institucional
Interno: Proceso Atención Social	Mapa de riesgos actualizado			Externo: Interno, Familia del interno, Apoderados
Interno: Proceso Atención Social	Informe a nivel regional de las necesidades de los ERON			
		3. Elaborar el plan de necesidades del proceso para la vigencia.	Plan de necesidades del proceso	Interno: Proceso Logística y Abastecimiento, Proceso Gestión de Tecnología e información
		Responsable: Dirección de Atención y Tratamiento y Subdirecciones	Necesidades de capacitación del proceso	Interno: Proceso Gestión de Talento

	Programas de Atención Social				Humano
Interno: Proceso Atención Social	Plan de necesidades del proceso		4. Elaborar Plan de Acción del Proceso.	Plan de acción del proceso	Interno: Proceso Atención Social
	Resultados de la evaluación del plan de acción de la vigencia anterior				
Interno: Proceso Planificación Institucional	Informe revisión del SGI por la Dirección		Subdirecciones y Dirección de Atención y Tratamiento		Interno: Proceso Planificación Institucional
Dirección General	Lineamientos y directrices				
Interno: Proceso Atención Social de los ERON	Propuesta de Programas de atención social de los ERON		5. Aprobar los planes de trabajo de los programas de atención social de los ERON.	Plan de trabajo de programas de Atención Social aprobado	Externo: Partes Interesadas
				Aplicativo SISIPEC WEB actualizado	Interno: Dirección General, Direcciones Regionales, ERON
Interno: Proceso Atención Social nivel central, Regional y ERON	Plan de Necesidades del proceso	H	6. Designar los recursos financieros a los ERON para la ejecución de la prestación de los servicios y programas de atención social a cargo del INPEC.	Resoluciones de asignación presupuestal	Interno: Direcciones Regional, ERON, Proceso de Gestión Financiera
				Comunicado oficial	
				Lineamientos de ejecución del presupuesto	

			Responsable: Dirección de Atención y Tratamiento y Subdirecciones		
Interno: Proceso Atención Social	Plan de trabajo de programas de Atención Social aprobado		7. Revisar informes consolidado de ejecución de programas por Regional.	Informe de avances de ejecución de programas de atención social.	Interno: Proceso de Atención Social
	Aplicativo SISIPEC WEB actualizado		Responsable: Subdirector de Atención Psicosocial, Subdirector de Educación, Subdirector de Salud y Subdirector de Actividades Productivas		
Interno: Proceso de Atención Social	Informe de avances consolidado de programa		8. Realizar visitas de seguimiento, control y asesoría, a las Direcciones Regionales y a los ERON de acuerdo a los avances presentados de ejecución de los programas de Atención Social.	Actas de reunión y Registro fotográfico	Interno: Proceso de Atención Social, Direcciones Regional, ERON
	Cronograma de visitas			Guía de visita	
	Reportes de los Módulos del Sistema de Información			Informe de visita	
Interno: Proceso Planificación Institucional	Procedimiento Control del Servicio no Conforme		9. Identificar y reportar Servicio No Conforme.	Registro de Servicio no Conforme	Interno: Proceso Atención Social
			Responsable: Dirección de Atención y Tratamiento y Subdirecciones.		

Interno: Proceso Atención Social	Estrategias, Lineamientos, Programas e indicadores del servicio.	V	10. Evaluar las estrategias, lineamientos y programas Responsable: Dirección de Atención y Tratamiento y Subdirecciones.	Informe de evaluación de estrategias, lineamientos programas	Interno: Proceso de Atención Social Regional – ERON
	Informes de visitas				Interno: Proceso Planificación Institucional
	Retroalimentación a los ERON y Direcciones Regionales de la ejecución de los programas de Atención Social				
Interno: Proceso Atención Social	Documentación del proceso (Caracterizaciones y procedimientos)	V	11. Autoevaluar los métodos de control del proceso. Responsable: Dirección de Atención y Tratamiento y Subdirecciones.	Registros de la autoevaluación del control	Interno: Proceso Atención Social
Interno: Proceso Control Interno	Método de autoevaluación del control				Interno: Proceso Control Interno
	Cronograma de autoevaluación del control				
Interno: Proceso Atención Social	Hoja de vida de indicadores	V	12. Autoevaluar y analizar el desempeño del Proceso. Responsable: Dirección de Atención y Tratamiento y Subdirecciones	Informe de seguimiento del desempeño del proceso	Interno: proceso Planificación Institucional
	Reporte comportamiento de indicadores del proceso				Interno: Proceso Atención Social
Interno: Proceso de Control Interno	Informes de Auditorías Internas y Externas	A	13. Implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso.	Acciones correctivas, preventivas y de mejora	Interno: Proceso Atención Social
	Acta Comité de Coordinación del Sistema de				

	Control Interno		Responsable: Dirección de Atención y Tratamiento y Subdirecciones.		
Interno: Proceso Atención Social	Registros de Producto o Servicio No Conforme				
	Informe de seguimiento del desempeño del procesos				Interno: Proceso Planificación Institucional
	Registro de la autoevaluación del control del proceso				
	Informe de evaluación de estrategias, lineamientos programas				
Acta Revisión por la Dirección					
Interno: Proceso Planificación Institucional	Informe de seguimiento de Planes del Proceso				Interno: Proceso Control Interno
	Procedimiento Acciones correctivas, preventivas y de mejora				

Fuente. Grupo Desarrollo Organizacional, Oficina Asesora de Planeación

Tabla 8. Proceso Misional, Seguridad Penitenciaria y Carcelaria

Objetivo del proceso: Establecer las directrices para la ejecución de la pena privativa de la libertad impuesta a través de una sentencia penal condenatoria y el control de las medidas de aseguramiento ordenadas por autoridad	Dueño del proceso: Director de Custodia y Vigilancia
	Objetivo Estratégico: C3 Garantizar seguridad e integridad de la población reclusa

competente en los Establecimientos de Reclusión, enmarcados garantizando el respeto y la protección de los Derechos Humanos del personal interno.					
Alcance: Las directrices aquí establecidas son de aplicación en todos los procesos misionales y de apoyo relacionadas en la prestación de los servicios del INPEC y en todos los ERON, Inicia con la formulación del plan de acción del proceso y finaliza con la implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso en el nivel central					
Proveedor	Entradas	Ciclo	Actividades	Salidas	Clientes o usuarios
Interno: Proceso de Planificación Institucional	Manual de Indicadores	P	1. Establecer los lineamientos de operación del proceso. Responsable: <i>Director de Custodia y Vigilancia</i>	Hoja de vida de indicadores actualizada	Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria, Proceso Planificación Institucional
Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria	Hoja de vida de indicadores vigencia anterior			Mapa de riesgos actualizado	Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria, Proceso Control Interno
	Mapa de riesgos vigencia anterior				
	Informe de estadísticas del proceso				
	Normograma				
Interno: Proceso Control Interno	Manual Gestión del Riesgo				Políticas de operación actualizadas
Interno: Proceso Gestión Financiera	Lineamientos para la elaboración del plan de necesidades del proceso		2. Establecer el plan de necesidades del proceso para la vigencia.	Plan de necesidades del proceso	Interno: Proceso Logística y Abastecimiento
Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria	Lineamientos para la elaboración del plan de necesidades del proceso		Responsable: Subdirección y Dirección de Atención y		Interno: Proceso Gestión de Tecnología e información

	Plantas tipo Dirección General, Dirección Regional y ERON		Tratamiento	Necesidades de capacitación del proceso	Interno: Proceso Gestión de Talento Humano
Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria	Plan de necesidades del proceso Resultados de la Evaluación del Plan de Acción de la Vigencia anterior	P	3. Elaborar Plan de Acción del Proceso.	Plan de acción del proceso	Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria
Interno: Proceso Planificación Institucional	Informe revisión del SGI por la Dirección		<i>Responsable:</i> <i>Coordinador Grupo de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria</i>		Interno: Proceso Planificación Institucional
Dirección General	Lineamientos y Directrices				

<p>Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria</p> <p>Interno: Proceso Gestión del Talento Humano</p> <p>Interno: Proceso Planificación Institucional</p>	<p>"Planos de los ERON" Nivel de Seguridad del Interno, Nivel de Riesgo del ERON (ubicación Geografica - Tipo de Generación del ERON)</p> <p>Manual de funciones y competencias laborales</p> <p>Plan estratégico</p>	<p>H</p>	<p>4. Analizar, establecer y reglamentar los servicios de seguridad intramural o extramural.</p> <p>Responsable: Coordinador Grupo de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria</p>	<p>Manual de Servicios de Seguridad y procedimientos: Seguridad Intramural y Extramural Vigilancia electrónica y Prisión y Detención domiciliaria Criterios para el nivel de seguridad del interno Admnsitración del personal del cuerpo de custodia y vigilancia auxiliares bachilleres Acta de socialización Cronograma de visitas</p>	<p>Interno: Todos los Procesos</p> <p>Externo: Familia del interno</p> <p>Interno: Proceso Planificación Institucional</p> <p>Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria</p> <p>Proceso Control Interno</p>
---	---	-----------------	--	--	--

Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria	Manual de Servicios de Seguridad y procedimientos vigentes		5. Coordinar la socialización del Manual de servicios de seguridad y procedimientos, con la Dirección de la Escuela de formación, Comunicaciones Estratégicas y de mas procesos necesarios. Responsable: Grupo de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria	Personal de INPEC de la prestación de los servicios con el conocimiento definido en el Manual de Servicios de Seguridad y Procedimientos.	Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria - Regional y Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria - ERON
Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria	Base de datos del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia de Solicitudes de traslado y reubicación por seguridad	H	6. Coordinar la realización de traslados, reubicación por seguridad y distribución del personal del cuerpo de custodia y vigilancia y administrar el personal de auxiliares bachilleres. Responsable: Comité de Traslados y Destinaciones / Subdirector de Cuerpo de Custodia	"Actos Administrativos Recomendaciones por seguridad" Comunicaciones Oficiales	Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria Regionales - Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria ERON Interno: Proceso Gestión del Talento Humano Interno: Proceso Logística y Abastecimiento

					Interno: Personal Cuerpo de Custodia y Vigilancia
Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria - Regional	Consolidado de los Planes relativos al proceso de seguridad		7. Revisión de los planes relativos al proceso de seguridad penitenciaria y carcelaria elaborados por los ERON. Responsable: Grupo de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria	Planes relativos al proceso de seguridad penitenciaria y carcelaria aprobados	Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria - Regional
Interno: Proceso Gestión Judicial del Interno Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria	Concepto del Director Entrevista del Interno Acta de Seguridad del Interno Cartilla biográfica o prontuario Criterios para el nivel de seguridad del interno - Matriz del nivel de riesgo		8. Evaluar el nivel del riesgo del interno Responsable: Coordinador Grupo Verificación de Información	Calificación del nivel del riesgo del interno	Interno: Comité de estudio técnico del nivel del riesgo
Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria	Calificación del nivel del riesgo del interno		9. Aprobación del nivel del riesgo del interno.	Traslado o Reubicación del interno y Orden sobre las	Interno: Proceso de Seguridad Penitenciaria y

y Carcelaria			Responsable: Comité de estudio técnico del nivel del riesgo	medidas de seguridad interno	de del	Carcelaria – ERON Interno: Proceso de Gestión Judicial del Interno
Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria – ERON Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria – Regional Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria	Plan de Seguridad y Defensa del ERON Solicitud de intervención Manual de Servicios de Seguridad y procedimientos		10. Coordinar la realización de las acciones de prevención e intervenir para retomar el control de los establecimientos; remisiones y traslados ante situaciones de alteraciones, crisis o amenazas externas. Responsable: Coordinador Grupos Especiales	Informe de actividades Acta de operativo Situación controlada	de	Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria Interno: Población Privada de la libertad Externo: Partes interesadas
Interno: Proceso de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria Externo: Autoridad Judicial Interno: ERON	Manual de Servicios de Seguridad y procedimientos Extramural: domiciliaria Criterios para el nivel de seguridad del interno Sistema		11. Coordinar la realización de la vigilancia electrónica a personal de internos que tienen este tipo de beneficio o control. Responsable: Grupo de Vigilancia Electrónica	Registros del monitoreo Informes de trasgresiones de la medida y daño técnico Registro del permiso electrónico	del	Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria - Grupo de Operativos Especiales Externo: Policia Nacional,

	tecnológico Orden de la autoridad judicial Autorización de desplazamiento				Autoridad Judicial Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria
Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria - Regional Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria - CEDIP	Informe de seguridad consolidado por Regional SISIPEC WEB - Modulo "Novedades comando", "Control visitas", "Parte diario", "Libro virtual de los servicios de seguridad"		12. Revisión del informe de seguridad consolidado por Regional. Responsable: Coordinador Grupo GOSEP	Conceptos, Ordenes, Recomendaciones y Mejoramiento a los Documentos del proceso	Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria - Regionales y ERON
Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria Interno: Proceso Planificación Institucional	"Manual de Servicios de Seguridad y procedimientos de Seguridad Intramural y Extramural Criterios para el nivel de seguridad del interno Adminstración del personal del cuerpo de custodia y vigilancia y		13. Revisar los métodos, medios, mecanismos y elementos con los cuales se estableció y reglamentó los servicios dispuestos para la seguridad penitenciaria y carcelaria intramural y extramural. Responsable: Director de Custodia y Vigilancia	Conceptos, Ordenes, Recomendaciones y Mejoramiento a los documentos del proceso	Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria (tres niveles) Interno: Proceso Planificación Institucional

	<p>auxiliares bachilleres</p> <p>Matriz de Riesgos</p> <p>Registros del proceso</p> <p>Actas de visita Informe ejecutivo de visitas de campo</p>				
Interno: Proceso Planificación Institucional	Procedimiento Control del Servicio no Conforme	H	<p>14. Identificar y reportar Servicio No Conforme.</p> <p>Responsable: Director de Custodia y Vigilancia</p>	Registro de Servicio no Conforme	Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria
Interno: Proceso de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria	Documentación del proceso (Caracterizaciones y procedimientos)	V	<p>15. Autoevaluar los métodos de control del proceso</p> <p>Responsable: Director de Custodia y Vigilancia</p>	Registros de la autoevaluación del control	Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria
Interno: Proceso Control Interno	<p>Método de autoevaluación del control</p> <p>Cronograma de autoevaluación del control</p>				Interno: Proceso Control Interno
Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria	Hoja de vida de indicadores		<p>16. Autoevaluar y analizar el desempeño del Proceso .</p> <p>Responsable: Director de Custodia y Vigilancia</p>	Informe de seguimiento del desempeño del proceso	Interno: Proceso Planificación Institucional
	Reporte comportamiento de indicadores del proceso				Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y

					Carcelaria
Interno: Proceso de Control Interno	Informes de Auditorías Internas y Externas	A	17. Implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso. Responsable: Director de Custodia y Vigilancia	Acciones correctivas, preventivas y de mejora	Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria
	Acta Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno				
Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria	Registros de Producto o Servicio No Conforme				
	Informe de seguimiento del desempeño del procesos				
	Registro de la autoevaluación del control del proceso				
Interno: Proceso Planificación Institucional	Acta Revisión por la Dirección				Interno: Proceso Planificación Institucional
	Informe de seguimiento de Planes del Proceso				
	Procedimiento Acciones correctivas, preventivas y de mejora				

Fuente. Grupo Desarrollo Organizacional, Oficina Asesora de Planeación

Tabla 9. Proceso Misional, Tratamiento Penitenciario

Objetivo del proceso: Definir políticas, programas y lineamientos institucionales para la aplicación del tratamiento penitenciario a nivel	Dueño del proceso: Dirección de Atención y Tratamiento
	Objetivo Estratégico: C1 Contribuir a la reinserción positiva del interno a la

operativo con fines de resocialización de los internos condenados	sociedad R3 Asegurar efectividad en la gestión en la administración de los recursos financieros en los Establecimientos de Reclusión
---	---

Alcance: Inicia con el establecimiento de los lineamientos de operación del proceso y finaliza con la implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso en el nivel central. El tratamiento penitenciario abarca programas y acciones orientadas a disminuir los factores de riesgos asociados con la comisión del delito, a través de programas de trabajo, educación e intervención psicosocial.

Proveedor	Entradas	Ciclo	Actividades	Salidas	Clientes o usuarios
Interno: Proceso Planificación institucional	Manual de Indicadores	P	14. Establecer los lineamientos de operación del proceso. Responsable: Director de Atención y Tratamiento	Hoja de vida de indicadores actualizada	Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario , Proceso Planificación Institucional
Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario	Hoja de vida de indicadores vigencia anterior			Mapa de riesgos actualizado	Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario, Proceso Control Interno
	Mapa de riesgos vigencia anterior				
	Informe de estadísticas del proceso				
Interno: Proceso Control Interno	Manual Gestión del Riesgo	Políticas de operación actualizadas			
Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario	Diagnóstico de acuerdo con las necesidades de los ERON y Población condenada privada de la Libertad.	15. Establecer y socializar las políticas, programas y lineamientos para el Tratamiento Penitenciario. Responsable: Subdirector de Atención Psicosocial, Subdirector de	Manual de programas, guías y procedimientos relacionados con el tratamiento penitenciario	Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario, Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria, Proceso de Gestión Legal	
	Propuestas de programas de tratamiento penitenciario.		Concepto de viabilidad de las propuestas de programas.		

Interno: Proceso Planificación Institucional	Plan Estratégico	P	Educación, Subdirector de Salud y Subdirector de Actividades Productivas, Director de Atención y Tratamiento.	Actos administrativos Comunicación oficial Registros de encuentros nacionales o regionales (físicas o digitales)	Direcciones Regional y ERON Externo: Consejo Superior de la Judicatura, Entes de Control "Externo: Población condenada privada de la libertad, Familia del Interno
Interno: Proceso Derechos Humanos y Atención al Cliente	Informes de estadísticas de PQRs		16. Elaborar el plan de necesidades del proceso para la vigencia.	Plan de necesidades del proceso	Interno: Proceso Logística y Abastecimiento, Proceso Gestión de Tecnología e información
Interno: Proceso Gestión Financiera	Lineamientos para la elaboración del plan de necesidades del proceso		Responsable: Dirección de Atención y Tratamiento	Necesidades de capacitación del proceso	Interno: Proceso Gestión de Talento Humano.
Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario	Mapa de riesgos actualizado		17. Elaborar Plan de Acción del Proceso. Responsable: Director de	Plan de acción del proceso	Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario
	Informe a nivel regional de las necesidades de los ERON Programas y Servicios de Tratamiento Penitenciario				
Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario	Plan de necesidades del proceso Resultados de la evaluación del				

	plan de acción de la vigencia anterior		Atención y Tratamiento.		
Interno: Proceso Planificación Institucional	Informe revisión del SGI por la Dirección				Interno: Proceso Planificación Institucional
Dirección General	Lineamientos y directrices				
Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario	Manual de programas, guías y procedimientos relacionados con el tratamiento penitenciario	H	18. Verificar el concepto de viabilidad de la Regional sobre la adaptación de los programas de tratamiento penitenciario y creación o fortalecimiento de actividades productivas dirigidos a la población reclusa condenada.	Retroalimentación a las Direcciones Regionales.	Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario, Direcciones de Regional
	Propuestas de programas de tratamiento penitenciario y actividades productivas para la implementación en los ERON			Actos administrativos	
	Módulos SISPEEC				
Externo: Entes de control	Informes de entes de control		Responsable: Subdirector de Atención Psicosocial, Subdirector de Educación, Subdirector de Salud y Subdirector de Actividades Productivas, Director de Atención y Tratamiento	Proyecto de acto administrativo asignando recursos	Interno: Proceso Logística y Abastecimiento
Interno: Proceso Tratamiento	Retroalimentación a las Direcciones Regionales.		19. Revisar informes y consolidado de ejecución de	Retroalimentación a las Direcciones Regionales.	Interno: Proceso Tratamiento

Penitenciario - Regional	Informes consolidados por regionales de ejecución de programas de tratamiento penitenciario	H	programas por Regional.	Actos administrativos	Penitenciario, Direcciones de Regional
	Módulos SISIPPEC		Responsable: Subdirector de Atención Psicosocial, Subdirector de Educación, Subdirector de Salud y Subdirector de Actividades Productivas		
Externo: Entes de control	Informes de entes de control	H	20. Dar respuesta desde el enfoque técnico a requerimientos relacionados con peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y tutelas.	Proyecto de acto administrativo asignando recursos	Interno: Proceso Logística y Abastecimiento
Interno: Proceso Derechos Humanos y Atención al Cliente	Peticiones, Quejas y reclamos			Respuesta técnica al requerimiento	Externo: Partes Interesadas Interno: Todos los Procesos (según requerimiento)
Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario - Regional	Módulos SISIPPEC	H	Responsable: Subdirector de Atención Psicosocial, Subdirector de Educación, Subdirector de Salud y Subdirector de Actividades Productivas.	Proyectos de convenios y contratos	Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario (tres niveles), Proceso
	Manual de programas, guías y procedimientos relacionados con el tratamiento penitenciario				
Externo: Gobierno	Normatividad legal	H	21. Gestionar y hacer seguimiento a los convenios y contratos para el apoyo en la		
Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario	Informes consolidados por Regional				

	Plan de necesidades del proceso		implementación de los programas de tratamiento penitenciario dirigido a la población reclusa condenada.	Actos administrativos	Gestión Legal, Proceso Logística y Abastecimiento
Externo: Gobierno Nacional	Políticas de sociales de gobierno				
Externo: Partes interesadas de diferentes sectores	Programas y servicios ofertados		Responsable: Subdirector de Atención Psicosocial, Subdirector de Educación, Subdirector de Salud y Subdirector de Actividades Productivas, Director de Atención y Tratamiento.	Informes de seguimiento a actos administrativos	Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario (tres niveles)
Interno: Proceso Planificación Institucional	Procedimiento Control del Servicio no Conforme		22. Identificar y reportar Servicio No Conforme	Registro de Servicio no Conforme	Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario
Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario	Documentación del proceso (Caracterizaciones y procedimientos)	V	23. Autoevaluar los métodos de control del proceso. Responsable: Subdirector de Atención Psicosocial,	Registros de la autoevaluación del control	Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario Interno: Proceso Control Interno

Interno: Proceso Control Interno	Método de autoevaluación del control		Subdirector de Educación, Subdirector de Salud y Subdirector de Actividades Productivas, Director de Atención y Tratamiento.		Interno: Proceso Control Interno
	Cronograma de autoevaluación del control				
Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario	Hoja de vida de indicadores		24. Autoevaluar y analizar el desempeño del Proceso. Responsable: Subdirector de Atención Psicosocial, Subdirector de Educación, Subdirector de Salud y Subdirector de Actividades Productivas, Director de Atención y Tratamiento.	Informe de seguimiento del desempeño del proceso	Interno: proceso Planificación Institucional
	Reporte comportamiento de indicadores del proceso				Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario
Interno: Proceso de Control Interno	Informes de Auditorías Internas y Externas	A	25. Implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso. Responsable: Subdirector de Atención Psicosocial, Subdirector de Educación y Subdirector de Actividades Productivas, Director de Atención y Tratamiento	Acciones correctivas, preventivas y de mejora	Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario
	Acta Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno				
Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario	Registros de Producto o Servicio No Conforme				Interno: Proceso Planificación Institucional
	Informe de seguimiento del desempeño del procesos Registro de la autoevaluación del control				

	Registro de la autoevaluación del control del proceso				
	Informe de evaluación de estrategias, lineamientos programas				
Interno: Proceso Planificación Institucional	Acta Revisión por la Dirección				Interno: Proceso Control Interno
	Informe de seguimiento de Planes del Proceso				
	Procedimiento Acciones correctivas, preventivas y de mejora				

Fuente. Grupo Desarrollo Organizacional, Oficina Asesora de Planeación

Tabla 10. Proceso Misional, Directrices Jurídicas del Régimen Penitenciario y Carcelario

Objetivo del proceso: Establecer directrices relacionadas con obtener los beneficios legales que se otorgan durante la ejecución de la pena privativa de la libertad o el cumplimiento de la medida de aseguramiento a la población reclusa.	Dueño del proceso: Jefe Oficina Asesora Jurídica				
	Objetivo Estratégico: C2 Garantizar efectividad en la administración de la pena.				
Alcance: Las directrices jurídicas en materia de la ejecución de la pena privativa de la libertad, medidas de aseguramiento respecto al trámite de los beneficios administrativos y judiciales, traslados, remisiones, ubicación y cambio de situación jurídica; así como, el reglamento disciplinario de internos con el fin de orientar su despliegue y operativización a nivel de establecimientos de reclusión.					
Proveedor	Entradas	Ciclo	Actividades	Salidas	Clientes o usuarios
Interno: Proceso de Planificación Institucional	Manual de Indicadores	P	1. Establecer los lineamientos de operación del proceso.	Hoja de vida de indicadores actualizada	Interno: Proceso Directrices jurídicas del

Interno: Proceso Control Interno	Manual Gestión del Riesgo		Responsable: Jefe Oficina Asesora Jurídica		régimen penitenciario carcelario, Proceso de Planificación Institucional
Interno: Proceso Directrices jurídicas del régimen penitenciario carcelario	Mapa de riesgos vigencia anterior			Mapa de riesgos actualizado	Interno: Proceso Directrices jurídicas del régimen penitenciario carcelario, Proceso Control Interno
	Hoja de vida de indicadores vigencia anterior				
	Informe de estadísticas del proceso				
Interno: Proceso Gestión Legal	Normograma			Políticas de operación actualizadas	
Interno: Proceso Gestión Financiera	Lineamientos para la elaboración del plan de necesidades del proceso		2. Elaborar el plan de necesidades del proceso para la vigencia.	Plan de necesidades del proceso	Interno: Proceso Logística y Abastecimiento de Tecnología e información
Interno: Proceso Directrices jurídicas del régimen penitenciario carcelario	Mapa de riesgos actualizado		Responsable: Jefe Oficina Asesora Jurídica.	Necesidades de capacitación del proceso	Interno: Proceso Gestión de Talento Humano
Interno: Proceso Directrices jurídicas del régimen penitenciario carcelario	Plan de necesidades del proceso		3. Elaborar plan de acción del proceso.	Plan de acción del proceso	Interno: Proceso Directrices jurídicas del régimen penitenciario carcelario
	Resultados de la evaluación del plan de acción de la vigencia				

	anterior				
Interno: Proceso Planificación Institucional	Informe revisión del SGI por la Dirección				Interno: Planificación Institucional
Dirección General	Líneamientos y Directrices				
Interno: Proceso Planificación Institucional Interno: Proceso Gestión Legal Interno: Proceso de Tratamiento Penitenciario	Procedimiento de control de documentos Guía para la elaboración de documentos Normograma SISIPEC WEB actualizado	H	4. Establecer y divulgar, en coordinación con la Dirección de Atención y Tratamiento, las directrices jurídicas para los beneficios legales de la población reclusa. Responsable: Jefe Oficina Asesora Jurídica.	Reglamentación (Procedimientos, manuales, resoluciones, guías, etc.) de los beneficios legales de la población reclusa Comunicados	Interno: Proceso Directrices jurídicas del régimen penitenciario carcelario Interno: Direcciones Regionales y ERON
Externo: Gobierno Nacional Interna: Proceso Directrices jurídicas del régimen penitenciario carcelario	Normativa Reglamento disciplinario de internos vigente		5. Elaborar o actualizar para aprobación de la Dirección General, el reglamento disciplinario de internos. Responsable: Jefe Oficina Asesora Jurídica	Reglamento disciplinario de internos Registros de socialización	Interno: Proceso Directrices jurídicas del régimen penitenciario carcelario Interno: Direcciones Regionales y ERON

<p>Interno: Proceso Directrices jurídicas del régimen penitenciario carcelario</p> <p>Externos: Entes de control y apoderados</p> <p>Internos: Direcciones Regionales y ERON</p>	<p>Reglamento disciplinario de internos</p> <p>Solicitudes</p> <p>SISIPEC WEB actualizado</p>		<p>6. Emitir concepto sobre la interpretación y aplicación del reglamento disciplinario de internos.</p> <p>Responsable: Coordinador Grupo de Recursos y Conceptos</p>	<p>Concepto</p>	<p>Externos: Entes de control y apoderados</p> <p>Internos: Direcciones Regionales y ERON</p>
<p>Externo: Gobierno Nacional</p> <p>Interno: Gestión Legal</p> <p>Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria</p> <p>Interno: Proceso de Atención Social, Proceso de Tratamiento Penitenciario</p>	<p>Normograma</p> <p>Niveles de seguridad</p> <p>Cartilla Biográfica</p> <p>Manuales y programas</p> <p>SISIPEC WEB</p>		<p>7. Establecer parámetros para la asignación, fijación, traslado y realización de remisión de internos.</p> <p>Responsable: Coordinador Grupo de Asuntos Penitenciarios</p>	<p>Procedimientos Actos administrativos Registros de socialización</p>	<p>Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria</p> <p>Interno: Proceso de Atención Social, Proceso de Tratamiento Penitenciario</p> <p>Internos: Direcciones Regionales y ERON</p> <p>Externo: Autoridades judiciales, Entes de</p>

					control
<p>Externo: Gobierno Nacional</p> <p>Interno: Gestión Legal</p> <p>Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria</p> <p>Interno: Proceso de Atención Social, Proceso de Tratamiento Penitenciario</p> <p>Interno: Direcciones Regionales, ERON</p> <p>Externo: Autoridades judiciales, Entes de control, apoderados, familiares de internos, Interno,</p>	<p>Normatividad</p> <p>Solicitudes Cartilla biográfica</p> <p>SISIPEC WEB</p> <p>Niveles de seguridad Solicitudes</p> <p>Solicitudes</p>		<p>8. Elaborar respuestas y proyectos de acto administrativo que ordenan la asignación, fijación, traslado y remisión de internos, entrega de capturados con fines de extradición, entrega y recibo de internos repatriados.</p> <p>Responsable: Coordinador Grupo de Asuntos Penitenciarios</p>	<p>Acto administrativo u oficio</p>	<p>Interno: Proceso de Atención Social, Proceso de Tratamiento Penitenciario, Proceso de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria</p> <p>Interno: Direcciones Regionales y ERON</p> <p>Externo: Autoridades judiciales, Entes de control, apoderados, familiares de internos, Interno, entes territoriales</p>

entidades territoriales					
Interno: Direcciones Regionales, ERON	SISIPEC WEB actualizado				
Interno: Proceso de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria	Solicitud de Traslado del Internos según causales legales				Interno: Dirección General
Interno: Proceso Atención Social					Interno: Direcciones Regionales y ERON
Externo: Autoridades judiciales, Entes de control, apoderados, familiares de internos, Interno		H	9. Recomendar a la Dirección General la viabilidad de los traslados de internos. Responsable: Junta Asesora de Traslados	Acto Administrativo de traslado u oficio Acta de sesión de la Junta	Externo: Autoridades judiciales, Entes de control, apoderados, familiares de internos, Interno
Interno: Direcciones Regionales	Informe de cumplimiento de directrices de Regional				Interno: Direcciones Regionales y ERON
Interno: Proceso Directrices jurídicas del régimen	Programa de Capacitación Cartilla biográfica y SISIPEC WEB				Interno: Proceso de Atención Social, Proceso de Tratamiento Penitenciario,
			10. Realizar, en coordinación con la Dirección de Atención y Tratamiento, la Dirección Escuela de Formación y la Oficina de Sistemas de Información,	Actas de reunión o registros de ejecución	

penitenciario carcelario, Escuela de Formación Interno: Proceso de Tratamiento Penitenciario, Proceso de Atención Social	actualizado		procesos de capacitaciones a los ERON en la implementación de las Directrices jurídicas. Responsable: Jefe Oficina Asesora Jurídica.		Proceso de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria
Interno: Proceso Directrices jurídicas del régimen penitenciario carcelario Interno: ERON	Informe estadístico consolidado por Regional SISIPEC WEB actualizado		11. Recopilar datos y análisis estadístico con relación a traslados, remisiones, entregas y repatriados. Responsable: Coordinador Grupo de Asuntos Penitenciarios	Informe de estadísticas del proceso. Comunicado de realimentación a la Dirección General	Interno: Proceso Directrices jurídicas del régimen penitenciario carcelario, Direcciones Regionales Interno: Planificación Institucional
Interno: Proceso Planificación Institucional	Procedimiento Control del Servicio no Conforme		12. Identificar y reportar Servicio No Conforme. Responsable: Jefe Oficina Asesora Jurídica.	Registro de Servicio no Conforme	Interno: Proceso Directrices jurídicas del régimen penitenciario carcelario
Interno: Proceso Directrices jurídicas del régimen penitenciario carcelario Interno:	Documentación del proceso (Caracterizaciones y procedimientos)	V	13. Autoevaluar los métodos de control del proceso Responsable: Coordinadores de Grupo y Jefe Oficina Asesora	Registros de la autoevaluación del control del proceso	Interno: Proceso Directrices jurídicas del régimen penitenciario carcelario
	Método de				

Proceso Control Interno	autoevaluación del control Cronograma de autoevaluación del control		Jurídica		Interno: Proceso Control Interno	
Interno: Proceso Directrices jurídicas del régimen penitenciario y carcelario	Hoja de vida de indicadores Reporte comportamiento de indicadores del proceso		14. Autoevaluar y analizar el desempeño del Proceso. Responsable: Coordinadores de Grupo y Jefe Oficina Asesora Jurídica.	Informe de seguimiento del desempeño del proceso	Interno: Planificación Institucional Interno: Proceso Directrices jurídicas del régimen penitenciario carcelario	
Interno: Proceso Control Interno	Informes de Auditorías Internas y Externas Acta Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno	A	15. Implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso. Responsable: Coordinadores de Grupo y Jefe Oficina Asesora Jurídica.	Acciones correctivas, preventivas y de mejora	Interno: Proceso Directrices jurídicas del régimen penitenciario carcelario	
Interno: Proceso Directrices jurídicas del régimen penitenciario carcelario	Registros de Producto o Servicio No Conforme Informe de seguimiento del desempeño del procesos Registro de la autoevaluación del control del proceso					Interno: Proceso Planificación Institucional
Interno: Proceso	Acta Revisión por la Dirección					Interno: Proceso Planificación Institucional

Planificación Institucional	Informe de seguimiento de Planes del Proceso				Interno: Proceso Control Interno
	Procedimiento Acciones correctivas, preventivas y de mejora				

Fuente. Grupo Desarrollo Organizacional, Oficina Asesora de Planeación

Tabla 11. **Proceso de apoyo, Gestión del Talento Humano**

Objetivo del proceso: Administrar los procesos de ingreso, desarrollo y desvinculación del talento humano al servicio del INPEC, mediante el desarrollo de estrategias administrativas y operativas soportadas en el principio constitucional del mérito, tendientes a garantizar servidores públicos competentes para alcanzar los objetivos Institucionales.	Dueño del proceso: Subdirector de Talento Humano				
	Objetivo Estratégico: A4-Implementar un modelo de Gestión del Talento Humano				
Alcance: Este proceso inicia con la identificación de necesidades del proceso y continua con la formulación e implementación de actividades estratégicas orientadas a la gestión del talento humano que prestan su servicio en el INPEC, lo cual involucra desde su selección, inducción hasta su evaluación, así como la administración del personal vinculado y la ejecución de programas orientados al bienestar social del mismo. El proceso termina con la implementación de acciones de mejora.					
Proveedor	Entradas	Ciclo	Actividades	Salidas	Clientes o usuarios
Interno: Proceso Planificación institucional	Manual de Indicadores	P	1. Establecer los lineamientos de operación del proceso. Responsable: Subdirector de Talento Humano	Hoja de vida de indicadores actualizada	Interno: Proceso Gestión Talento Humano, Proceso Planificación Institucional
Interno: Proceso Gestión Talento Humano	Hoja de vida de indicadores vigencia anterior				
	Mapa de riesgos vigencia anterior				
	Informe de				

	estadísticas del proceso			Proceso Control Interno
	Normograma		Políticas de operación actualizadas	
Interno: Proceso Control Interno	Manual Gestión del Riesgo			
Interno: Proceso Gestión Financiera	Lineamientos para la elaboración del plan de necesidades del proceso	2. Elaborar el plan de necesidades del proceso para la vigencia.	Plan de necesidades del proceso	Interno: Proceso Logística y Abastecimiento Interno: Proceso Gestión de Tecnología e Información
Interno: Proceso Gestión Talento Humano	Mapa de riesgos actualizado	Responsable: Subdirector de Talento Humano	Necesidades de capacitación del proceso	Interno: Proceso Gestión del Talento Humano
Interno: Proceso Gestión del Talento Humano	Plan de necesidades del proceso	3. Elaborar Plan de Acción del proceso.	Plan de acción del proceso	Interno: Proceso Planificación Institucional
	Resultados de la Evaluación del Plan de Acción de la Vigencia anterior			
Interno: Proceso Planificación Institucional	Informe revisión del SGI por la Dirección			Interno: Proceso Gestión del Talento Humano
Dirección General	Lineamientos y Directrices			
Dirección General	Directrices y lineamientos	4. Establecer las directrices generales del proceso.	Modelo, Manuales y procedimientos del proceso.	Interno: Proceso Planificación Institucional
Interno: Proceso	Plan Estratégico			

<p>Planificación Intitucional</p> <p>Interno: Proceso Gestión del Talento Humano</p> <p>Externo: Entidades del sector</p>	<p>Registros de la autoevaluación del control</p> <p>Informe de seguimiento de Planes del Proceso</p> <p>Informe de seguimiento del desempeño del proceso</p> <p>Modelos de gestión humana</p>		<p>Responsable: Subdirector de Talento Humano</p>		<p>Interno: Proceso de Control Interno</p> <p>Interno: Proceso de planificación Institucional, Proceso de Gestión del Talento Humano</p>
<p>Interno: Todos los procesos</p>	<p>Identificación de necesidades de cada dependencia</p> <p>Análisis de debilidades de cada dependencia</p>		<p>5. Realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación.</p> <p>Responsable: Subdirector de Talento Humano</p>	<p>Documento de diagnóstico de necesidades de capacitación</p>	<p>Interno: Proceso Gestión del Talento Humano, Gestión del Conocimiento Institucional</p>
<p>Interno: Proceso Gestión del Talento Humano</p> <p>Interno: Todos los procesos</p> <p>Externo:</p>	<p>Modelo de Gestión del Talento Humano</p> <p>Lineamientos para la creación de perfiles acordes a la</p>		<p>6. Elaborar el plan anual de vacantes.</p> <p>Responsable: Subdirector de Talento Humano</p>	<p>Plan anual de vacantes. Plantas tipo.</p>	<p>Interno: Proceso Gestión del Talento Humano</p> <p>Interno: proceso gestión</p>

Congreso de la República	normatividad vigente Situaciones Administrativas Código Penitenciario				financiera.
Interno: Proceso Gestión del Talento Humano Externo: Comisión Nacional de Servicio Civil	Convocatorias para la provisión de empleo del INPEC. Plan anual de vacantes Hoja de vida	H	7. Seleccionar el talento humano. (Cuerpo de Custodia y Vigilancia y personal administrativo). Responsable: Subdirector de talento humano	Listas de elegibles para la provisión de empleo. Personal seleccionado	Externo: Comisión Nacional de Servicio Civil. Interno: Proceso de Gestión Financiera. Proceso Gestión del Talento Humano
Externo: CNSC Externo: DAFP Externo: Personal elegido	Listas de elegibles Calificaciones pruebas – Personal (libre nombramiento y remoción) Documentos hoja de vida que acreditan el cumplimiento de requisitos mínimos. Plan anual de vacantes Hoja de Vida de Funcionario		8. Realizar nombramiento, destinación y posesión del personal seleccionado. Responsable: Subdirector de talento humano, Subdirector técnico Cuerpo de Custodia y vigilancia	Acto administrativo de Nombramiento Apertura de Hoja de Vida de funcionario(SIGEP y física) Acto administrativo de posesión	Interno: Proceso Gestión financiero, Proceso de Gestion del Talento Humano
Interno: Proceso de	Solicitud y listado de		9. Coordinar el desarrollo del Plan	Acta e informe de ejecución de las	Interno: Proceso de

<p>Talento Humano, dependencias INPEC</p>	<p>personas objeto de inducción y reinducción. Necesidades de reinducción de personal presentadas por las dependencias</p>		<p>anual educativo (Formación, capacitaciones, Inducción, reinducción y reentrenamiento del personal)</p> <p>Responsable: Director Escuela de Formación, Subdirector de Talento Humano</p>	<p>actividades de inducción y reinducción de Registros de ejecución del plan anual educativo</p>	<p>Gestión del Talento Humano, Gestión del Conocimiento Institucional</p>
<p>Interno: Proceso de gestión del Talento Humano, todos los procesos</p>	<p>Manual de funciones Formatos de Evaluación del desempeño laboral. Planes y programas Institucionales</p>		<p>10. Evaluar del desempeño Laboral.</p> <p>Responsable: Subdirector de Talento Humano</p>	<p>Resultados de evaluación del desempeño laboral Planes de mejoramiento individual</p>	<p>Interno: proceso de gestión del talento humano todos los procesos</p>
<p>Externo: Entidades de seguridad social</p> <p>Externo: Entidades Financieras</p> <p>Externo: Sindicatos</p> <p>Externo: Rama Judicial</p> <p>Interno: Gestión disciplinaria</p>	<p>Novedades Fallos sancionatorios</p>		<p>11. Administrar las situaciones administrativas del personal vinculado al INPEC.</p> <p>Responsable: Subdirector de talento humano</p>	<p>Reportes de novedades a nomina Liquidación de nomina Liquidación y resolución pago de prestaciones. Actos administrativos sobre situaciones administrativas (vacaciones, permisos, licencias, traslados, declaratoria de vacancia,</p>	<p>Interno: Proceso Gestión Financiera Interno: Proceso de Gestión del talento humano</p>

				encargos...)	
Externos: ARL, Cajas de Compensación, redes de apoyo. Interno: proceso de Gestión del Talento Humano	Plan de acción componente salud ocupacional. Políticas del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo Normatividad sobre riesgos laborales		12. Diseñar y Ejecutar el sistema Seguridad y Salud en el Trabajo para los funcionarios vinculados al Instituto. Responsable: Subdirección de talento humano.	SIMEL (Sistema de medicina Laboral actualizado). Registro de ejecución de actividades del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo ejecutadas.	Interno: Todos los Procesos
Interno: proceso de Gestión del Talento Humano Externos: cajas de compensación, redes de apoyo.	Políticas de bienestar laboral. Plan de acción componente bienestar laboral		13. Diseñar y Ejecutar los programas de Bienestar para los Funcionarios vinculados al Instituto. Responsable: Subdirector de talento humano.	Registro de ejecución de actividades del programa de bienestar laboral	Interno: todos los procesos
Interno: Proceso Gestión del Talento Humano Interno: gestión legal, gestión disciplinaria Externo: procuraduría, jueces.	Solicitudes de desvinculación por orden judicial u operador disciplinario Cartas de renuncia regularmente aceptadas.		14. Desvincular el personal Responsable: Subdirector de talento humano.	Acto administrativo de desvinculación (retiro por renuncia, insubsistencia, destitución) Archivo en la historia laboral del acto administrativo. Liquidación de prestaciones sociales.	interno: Proceso Gestión del Talento Humano

Interno: Proceso Gestión del Talento Humano	Documentación del proceso (Caracterización y Procesos)	V	15. Autoevaluar los métodos de control del Proceso	Registros de la autoevaluación del control	Interno: Proceso Gestión del Talento Humano	
Interno: Proceso Control Interno	Método de autoevaluación del control		Responsable: Subdirector de Talento Humano		Interno: Proceso Control Interno	
	Cronograma de autoevaluación del control					
Interno: Proceso Gestión del Talento Humano	Hoja de vida de indicadores		16. Autoevaluar y analizar el desempeño del Proceso.	Informe de seguimiento del proceso	Interno: Proceso Planificación Institucional	
	Reporte comportamiento de indicadores del proceso	Responsable: Subdirector de Talento Humano	Interno: Proceso Gestión del Talento Humano			
Interno: Proceso de Control Interno	Informes de Auditorías Internas y Externas	A	17. Implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso de Gestión del Talento Humano.	Acciones correctivas, preventivas y de mejora	Interno: Proceso Gestión del Talento Humano	
	Acta de Comité de Coordinación de Control Interno					
Interno: Proceso Gestión del Talento Humano	Informe de seguimiento del desempeño del proceso				Responsable: Subdirector de Talento Humano	Interno: Proceso Planificación Institucional
	Registro de la autoevaluación del control del proceso					
Interno: Proceso Planificación	Acta Revisión por la Dirección					

Institucional	Informe de seguimiento de Planes del Proceso				Interno: Proceso Control Interno
	Procedimiento Acciones correctivas, preventivas y de mejora				

Fuente. Grupo Desarrollo Organizacional, Oficina Asesora de Planeación

Tabla 12. Proceso de apoyo, Gestión del Conocimiento

Objetivo del proceso: Realizar la formación, capacitación, inducción, instrucción, entrenamiento y reentrenamiento a los actores del Sistema Nacional Penitenciario que así lo requiera y las investigaciones en este ámbito en forma eficiente y eficaz.	Dueño del proceso: Director Escuela de Formación				
	Objetivo Estratégico: A1. Gestionar el Conocimiento Institucional A2. Profesionalizar el Cuerpo de Custodia y Vigilancia que permita efectividad en el servicio de seguridad				
Alcance: Inicia con la definición de programas académicos y líneas de investigación y finaliza con la mejora continua del proceso. Aplica a todo tipo programas académicos de educación, formación para el trabajo y el desarrollo humano y necesidades de entrenamiento y reentrenamiento en la escuela y centros de instrucción del INPEC, para funcionario, aspirantes a Directores y Subdirectores de Establecimientos de Reclusión y el personal encargado de los Centros de Reclusión Militar, Auxiliares Bachilleres y las investigaciones en el ámbito penitenciario y carcelario del Instituto.					
Proveedor	Entradas	Ciclo	Actividades	Salidas	Clientes o usuarios
Externo: Ministerio de Educación y Secretarías de Educación Departamentales	Normas y directrices para la legalización programas académicos.	P	1. Definir programas académicos y líneas de investigación, su modalidad y pertinencia.	Proyecto de Programa Académico (MEN y Secretarías de Educación).	Externo: Secretarías de educación
Interno: Proceso Seguridad Penitenciaria y Carcelaria y Gestión del Talento Humano	Peticiones y necesidades institucionales. Perfil de egresados y docentes		<i>Responsable:</i> <i>Subdirección académica.</i>	Líneas de investigación	Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional

Externo: Gobierno Nacional, Secretarías de educación	Normatividad vigente, antecedentes académicos institucionales	2. Elaborar o ajustar el Proyecto Educativo Institucional – PEI <i>Responsable:</i> <i>Dirección Escuela de Formación y Subdirección académica.</i>	Proyecto Educativo Institucional	Interno: Proceso Gestión del Talento Humano, Proceso Gestión del Conocimiento Institucional	Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional	
Interno: Proceso Gestión del Talento Humano, Proceso Gestión del Conocimiento Institucional	Programa Académico aprobado			Interno: Proceso Planificación Institucional	Evaluaciones al PEI anterior	Externo: Secretarías de educación
Interno: Proceso Planificación Institucional	Direccionamiento Estratégico					
Interno: Todos los procesos	Quejas, Recomendaciones, sugerencias					
Interno: Proceso Gestión del Talento Humano	Diagnóstico de necesidades capacitación					
Externo: Gobierno Nacional	Normatividad vigente, antecedentes académicos institucionales	3. Definir políticas institucionales en materia capacitación, inducción, instrucción, entrenamiento y reentrenamiento del personal del INPEC. <i>Responsable:</i> <i>Dirección Escuela de Formación</i>	Lineamientos para elaboración del Plan Anual Educativo-PAE	Interno: Proceso Planificación Institucional	Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional	
Interno: Proceso Planificación Institucional	Direccionamiento Estratégico					
Gestión del conocimiento Institucional	Evaluaciones al proceso y al PAE vigencia anterior					
Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional	Lineamientos para elaboración del Plan Anual Educativo-PAE			4. Elaborar el Plan Anual Educativo - PAE <i>Responsable:</i>	Plan Anual Educativo de la vigencia – PAE	Interno: Todos los procesos
Interno: Proceso Gestión del	Diagnóstico de necesidades					

Talento Humano	capacitación		<i>Subdirección Académica</i>			
Externo: DAFP y ESAP	Guías y manuales					
Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional	Programas Académicos	Guía de perfiles	5. Definir perfiles de los Docentes para atender la programación académica e investigadores.	Ficha perfil docente	Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional	
	Líneas de Investigación					
				Ficha perfil investigador		
Interno: Proceso Planificación institucional	Manual de Indicadores		6. Establecer los lineamientos de operación del proceso.	Hoja de vida de indicadores actualizada	Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional, Proceso Planificación Institucional	
Interno: Proceso Gestión Legal	Hoja de vida de indicadores vigencia anterior					
	Mapa de riesgos vigencia anterior			<i>Responsable: Dirección Escuela de Formación</i>	Mapa de riesgos actualizado	Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional,
	Informe de estadísticas del proceso				Políticas de operación actualizadas	Proceso Control Interno
Interno: Proceso Control Interno	Manual Gestión del Riesgo					
Interno: Proceso Gestión Financiera	Lineamientos para la elaboración del plan de necesidades del proceso		7. Elaborar plan de necesidades del proceso.	Plan de Necesidades del Proceso	Interno: Proceso Logística y Abastecimiento	
Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional	Mapa de riesgos actualizado					<i>Responsable: Subdirectores de la Dirección Escuela</i>

			<i>de Formación</i>		
Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional	Plan de necesidades del proceso	P	8. Elaborar el Plan de Acción del Proceso <i>Responsable: Dirección Escuela de Formación</i>	Plan de Acción del Proceso	Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional:
	Resultados de evaluación del Plan de Acción de la vigencia anterior				
	PEI				
	PAE				
	Ficha perfil docente				
	Ficha perfil investigador				
Interno: Proceso Planificación Institucional	Informe revisión del SGI por la Dirección				Interno: Proceso Planificación Institucional,
Dirección General	Lineamientos y Directrices				
Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional	Programas Académicos	P	9. Elaborar el plan de autoevaluación anual de programas académicos y líneas de investigación <i>Responsables Subdirección Académica y Subdirección Secretaria Académica</i>	Instrumentos de Evaluación (Evaluación al programa y desempeño de docentes, resultados, metodologías, investigadores)	Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional
	Líneas de investigación				
	Ficha perfil docentes			Registros de socialización	
	Ficha perfil investigadores				
Externo: Entidades nacionales e internacionales	Ofertas académicas	H	10. Gestionar las alianzas y convenios nacionales e internacionales	Alianzas y convenios interinstitucionales para el desarrollo del PAE	Interno: Todos los procesos
Interno: Proceso	Programas				

Gestión del Conocimiento Institucional	Académicos Líneas de investigación		s que fortalezcan el desarrollo del PAE y líneas de investigación del INPEC. <i>Responsable:</i> <i>Subdirección Secretaria Académica.</i>		Externo: Entidades nacionales e internacionales
Interno: Gestión Legal	Control de legalidad				
Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional	Perfil de Docente e investigadores		11. Realizar la selección de docentes e investigadores acordes con los perfiles. <i>Responsable:</i> <i>Comité Curricular</i>	Acta del Comité con la relación de docentes e investigadores seleccionados.	Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional
	Perfil del Estudiante				
Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional	Convenios y alianzas nacionales e internacionales en materia de programas académicos y líneas de investigación		12. Realizar ejecución y seguimiento a contratos y convenios nacionales e internacionales en materia del PAE y líneas de investigación <i>Responsable</i> <i>Subdirección Académica</i>	Contratos y Convenios ejecutados Informes de supervisión	Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional
Interno: Proceso Gestión del Conocimiento	Estudiantes matriculados		13. Ejecutar el PAE y certificar a los	Personal Capacitado	Interno: Proceso Gestión del Conocimiento
	Personal inscrito			Personal Certificado	

Institucional	Programas académicos		estudiantes que cumplan con los requerimientos para cada programa <i>Responsables</i> <i>Subdirección Académica y</i> <i>Subdirección Secretaria Académica</i>	según programa Informes Registros de capacitación y formación	Institucional, Gestión del Talento Humano
Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional	Estudiantes matriculados Semilleros de investigación Investigadores Líneas de investigación Convenios y alianzas nacionales e internacionales	H	14. Ejecutar las investigaciones aprobadas y presentar los resultados en los espacios académicos y del INPEC vinculado con los tipos de investigaciones <i>Responsable:</i> <i>Coordinador de Estudios Penitenciarios</i>	Informes finales de investigación Publicaciones de investigación	Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional, Proceso Gestión del Talento Humano, Proceso Planificación Institucional
Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional	Plan de autoevaluación anual del programa académico y líneas de investigación Instrumentos de evaluación	V	15. Evaluar la ejecución del PAE, líneas de investigación, desempeño de docentes e investigadores <i>Responsables</i>	Informes de evaluación de programas académicos y líneas de investigación	Interno: Dirección General, Proceso de Gestión del Conocimiento Institucional, Proceso Planificación Institucional,

			<i>Subdirección Académica y Subdirección Secretaria Académica</i>		Proceso Control Interno
Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional	Documentación del proceso (Caracterizaciones y procedimientos)		16. Autoevaluar los método de control del proceso <i>Responsable Director Escuela de Formación</i>	Registros de la autoevaluación del control del proceso	Interno: Procesos de Gestión del Conocimiento Institucional
Interno: Proceso Control Interno	Método de autoevaluación del control Cronograma de autoevaluación del control				Interno: Procesos de Control Interno
Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional	Hoja de vida de indicadores		17. Autoevaluar y analizar el desempeño del proceso. <i>Responsables Dirección Escuela de Formación</i>	Informe de seguimiento del desempeño del proceso	Interno: Proceso Planificación Institucional
	Reporte comportamiento de indicadores del proceso				Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional
Interno: Proceso Control Interno	Informes de Auditorías Internas y Externas	A	18. Implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora del proceso <i>Responsable Director Escuela de Formación</i>	Acciones correctivas, preventivas y de mejora del proceso.	Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional
	Acta de Comité de Coordinación de Control Interno				
Interno: Proceso Gestión del Conocimiento Institucional	Informe de seguimiento del desempeño del proceso				
	Registro de la autoevaluación del control del proceso				
Interno: Proceso Planificación	Acta Revisión por la Dirección				Interno: Proceso Planificación Institucional

Institucional	Informe de seguimiento de Planes del Proceso				Interno: Proceso Control Interno
	Procedimiento Acciones correctivas, preventivas y de mejora				

Fuente. Grupo Desarrollo Organizacional, Oficina Asesora de Planeación

Tabla 13. Proceso de apoyo, Gestión Legal

Objetivo del proceso: Ejercer la defensa de los intereses del Instituto, el control de la legalidad de sus actos administrativos y emitir conceptos jurídicos relacionados con el objeto y función de la entidad.		Dueño del proceso: Jefe Oficina Asesora Jurídica			
		Objetivo Estratégico: P2 Desarrollar un sistema de información gerencial que oriente la toma de decisiones y la coordinación institucional			
Alcance: La defensa de los intereses abarca las actuaciones dentro de las etapas prejudiciales y judiciales en que sea parte el Instituto, seguimiento a los derechos de petición y acciones de tutela, jurisdicción coactiva, reconocimiento, liquidaciones de sentencias condenatorias y acuerdos conciliatorios. En cuanto al control de la legalidad de actos administrativos implica su revisión y aprobación. La emisión de conceptos jurídicos implica la asesoría a los procesos institucionales, la interpretación y compilación de la normativa y su divulgación al interior de la entidad.					
Proveedor	Entradas	Ciclo	Actividades	Salidas	Clientes o usuarios
Interno: Proceso Planificación institucional	Revisión por la Dirección	P	26. Diagnosticar los principales hechos que impactan negativamente sobre los intereses de la institución. Responsable: Jefe de Oficina Asesora Jurídica y Coordinadores de Grupo	Informe de diagnóstico	Interno: Proceso Gestión Legal, Proceso Planificación institucional
Interno: Proceso Gestión Legal	Plan de mejoramiento del proceso Base de datos estadística			Reporte estadístico	
Externo: despachos judiciales	Acciones constitucionales				
Interno: Proceso Planificación institucional	Manual de Indicadores		27. Establecer los lineamientos de operación del proceso.	Procedimientos y/o Manuales para la actuación	Interno: Todos los Proceso

				jurídica		
Interno: Proceso Gestión Legal	Hoja de vida de indicadores vigencia anterior		Responsable: Jefe Oficina Asesora Jurídica	Normograma Institucional	Interno: Proceso Gestión Legal, Proceso Planificación Institucional	
	Mapa de riesgos vigencia anterior			Hoja de vida de indicadores actualizada		
	Informe de estadísticas del proceso					
	Normograma					
Interno: Proceso Control Interno	Manual Gestión del Riesgo			Mapa de riesgos actualizado	Interno: Proceso Gestión Legal, Proceso Control Interno	
Externo: aparato legislativo y judicial	Normatividad vigente			Políticas de operación actualizadas		
Interno: Proceso Gestión Financiera	Lineamientos para la elaboración del plan de necesidades del proceso	P	28. Elaborar el plan de necesidades del proceso para la vigencia. Responsable: Jefe Oficina Asesora Jurídica	Plan de necesidades del proceso	Interno: Proceso Logística y Abastecimiento, Proceso Gestión de Tecnología e Información	
Interno: Proceso Gestión Legal	Mapa de riesgos actualizado			Necesidades de capacitación del proceso	Interno: Proceso Gestión del Talento Humano	
Interno: Proceso Gestión Legal	Plan de necesidades del proceso			29. Elaborar Plan de Acción del proceso. Responsable: Jefe Oficina Asesora Jurídica	Plan de acción del proceso	Interno: Proceso Gestión Legal
	Resultados de la Evaluación del Plan de Acción de la Vigencia anterior					
Interno: Proceso	Informe revisión del SGI por la				Interno: Proceso Planificación	

Planificación Institucional	Dirección				Institucional
Dirección General	Lineamientos y Directrices				
Externo: Gobierno Nacional Interno: Todos los procesos	Normativa aplicable Caracterizaciones de procesos		30. Elaborar y divulgar el normograma institucional. Responsable: Coordinador Grupo Recursos y Conceptos	Normograma Registros de socialización	Interno: Todos los procesos
Externo: Rama Judicial Externo: Procuraduría General de la Nación Externo: Despachos Judiciales Interno: Proceso interesado Externo: Partes interesadas Interno: Proceso Atención al Ciudadano Interno:	Fallos sancionatorios Solicitud de control de legalidad Solicitud de concepto de Derechos de Petición Demandas Tutelas Conciliaciones Decisiones judiciales o administrativas Procedimientos y/o Manuales para la actuación jurídica	H	31. Ejercer la defensa de los intereses del Instituto Responsable: Coordinadores de Grupos y Jefe de Oficina Asesora Jurídica	Conceptos Jurídicos Actos Administrativos Defensa Judicial y antecedentes de procesos judiciales del INPEC actualizados Actas de Conciliación Cobro coactivo Acciones de repetición	Interno: Regional y ERON Interno: Todos los procesos Interno: Población Privada de la libertad Externo: Partes interesadas

Población Privada de la libertad					
Externo: Apoderado, demandante	Solicitud	Primera copia de sentencia ejecutoriada	32. Verificar el cumplimiento de los requisitos para el pago de las sentencias y conciliaciones de acuerdo con la normativa vigente, y liquidar y proyectar actos administrativos de las sentencias y conciliaciones tramitadas ante el Instituto. Responsable: Coordinador Grupo Jurisdicción Coactiva, Demandas y Defensa Judicial.	Proyecto de Acto administrativo	Interno: Director General
					Interno: Proceso de Gestión Financiera
Interno: Todos los procesos Externo: Gobierno Nacional, INPEC	Proyectos de actos administrativos Normativa vigente		33. Ejercer control de legalidad. Responsable: Coordinador Grupo de Recursos y Conceptos	Proyecto de acto administrativo con control de legalidad Registro de recibo y entrega	Interno: Todos los procesos
Interno: Todos los procesos Externos: Entes de Control, Ministerio de	Solicitudes		34. Emitir conceptos y asesorar sobre asuntos jurídicos. Responsable: Coordinador Grupo Recursos y Conceptos y Jefe de	Actos Administrativos Conceptos Jurídicos	Interno: Todos los procesos Externos: Entes de Control, Ministerio de Justicia y del Derecho,

Justicia y del Derecho, Autoridades Judiciales, Apoderados, Internos			Oficina Asesora Jurídica		Autoridades Judiciales, Apoderados, Internos
Interno: Proceso Gestión Disciplinaria Interno: Funcionario	Fallos proferidos en primera instancia Autos que niegan pruebas Recurso interpuesto		35. Estudiar los procesos disciplinarios en segunda instancia y proyectar los respectivos autos, fallos y providencias de revocatoria directa, de competencia del director general del INPEC. Responsable: Coordinador Grupo Recursos y Conceptos y Jefe de Oficina Asesora Jurídica	Proyecto de acto administrativo Notificación	Interno: Director General, Proceso Gestión Disciplinaria Interno: Funcionario Interno: Proceso de Gestión del Talento Humano Externo: Procuraduría General de la Nación
Interno: Proceso Gestión Legal	Documentación del proceso (Caracterizaciones y procedimientos)	V	36. Autoevaluar los métodos de control del Proceso Responsable: Coordinadores de Grupos y Jefe de Oficina Asesora Jurídica	Registros de la autoevaluación del control del proceso	Interno: Proceso Gestión Legal
Interno: Proceso Control Interno	Método de autoevaluación del control Cronograma de autoevaluación del control				Interno: Proceso Control Interno
Interno: Proceso Gestión Legal	Hoja de vida de indicadores Reporte				Interno: Proceso Planificación Institucional Interno: Proceso
			37. Autoevaluar y analizar el desempeño del Proceso.	Informe de seguimiento del desempeño del proceso	

	comportamiento de indicadores del proceso		Responsable: Coordinadores de Grupos y Jefe de Oficina Asesora Jurídica		Gestión Legal
Interno: Proceso de Control Interno	Informes de Auditorías Internas y Externas	A	38. Implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso.	Acciones correctivas, preventivas y de mejora	Interno: Proceso Gestión Legal
	Acta de Comité de Coordinación de Control Interno				
Interno: Proceso Gestión Legal	Informe de seguimiento del desempeño del proceso				
	Registro de la autoevaluación del control del proceso				
Interno: Proceso Planificación Institucional	Acta Revisión por la Dirección				
	Informe de seguimiento de Planes del Proceso				
	Procedimiento Acciones correctivas, preventivas y de mejora				
			Responsable: Coordinadores de Grupos y Jefe de Oficina Asesora Jurídica		Interno: Proceso Planificación Institucional
					Interno: Proceso Control Interno

Fuente. Grupo Desarrollo Organizacional, Oficina Asesora de Planeación

Tabla 14. Proceso de apoyo, Gestión Tecnología e Información

Objetivo del proceso: Mantener la disponibilidad del sistema de información del Sistema Penitenciario y Carcelario de manera oportuna, confiable, integral e Innovadora; dando soporte tecnológico a los usuarios y el acceso oportuno a los servicios tecnológicos.	Dueño del proceso: Jefe Oficina de sistemas de Información
	Objetivo Estratégico: A5 Implementar las Tics P2 Desarrollar un sistema de información gerencial que oriente la toma de decisiones y la coordinación

Alcance: Inicia con el establecimiento de los lineamientos de operación del proceso y finaliza con la implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso en el nivel central. Las actividades del proceso aplican a todos los procesos, Regionales y ERON del INPEC.

Proveedor	Entradas	Ciclo	Actividades	Salidas	Clientes o usuarios		
Interno: Proceso Planificación institucional	Manual de Indicadores	P	33. Establecer los lineamientos de operación del proceso.	Hoja de vida de indicadores actualizada	Interno: Proceso Gestión de Tecnología e Información, Proceso Planificación Institucional		
Interno: Proceso Gestión de Tecnología e Información	Hoja de vida de indicadores vigencia anterior			Responsable: Jefe Oficina Sistemas de Información y Coordinadores	Mapa de riesgos actualizado	Interno: Proceso Gestión de Tecnología e Información,	
	Mapa de riesgos vigencia anterior		Políticas de operación actualizadas		Proceso Control Interno		
	Informe de estadísticas del proceso						
	Normograma						
	Manual Gestión del Riesgo						
Interno: Gestión Tecnología e Información	Mapa de riesgos actualizado		34. Elaborar el plan de desarrollo tecnológico y directrices generales del proceso.	Plan estratégico de sistemas de información del INPEC (Plan de desarrollo tecnológico – SIOPEC)	Interno: Proceso Planificación Institucional Interno: Gestión Tecnología e Información		
Interno: Proceso Planificación Institucional	Hoja de vida de indicadores actualizado						
	Plan Estratégico						
Externo: Ministerio de Justicia y del Derecho	Plan sectorial					Responsable: Jefe y coordinadores de la Oficina Sistemas de Información	
Externo: DAFP Externo: Min	Plan Gobierno en línea						

Tics	TICS			
Externo: Proveedores	Información tecnológica			
Interno: Proceso Gestión Financiera	Lineamientos para la elaboración del plan de necesidades del proceso	35. Identificar y evaluar necesidades de información, herramientas tecnológicas y necesidades del proceso Responsable: Jefe Oficina Sistemas de Información y Coordinadores	Plan de necesidades del proceso	Interno: Proceso Logística y Abastecimiento, Proceso Gestión de Tecnología e Información
Interno: Gestión tecnología e información	Mapa de riesgos actualizado Plan estratégico de sistemas de información del INPEC (Plan de desarrollo tecnológico – SIOPEC)			
Interno: Todos los procesos	Solicitudes de herramientas tecnológicas		Necesidades de capacitación del proceso	Interno: Proceso Gestión del Talento Humano
Interno: Proceso Gestión Tecnología e Información	Plan de necesidades del proceso Resultados de la Evaluación del Plan de Acción de la Vigencia anterior	36. Elaborar Plan de Acción del Proceso. Responsable: Jefe Oficina Sistemas de Información y Coordinadores	Plan de acción del proceso	Interno: Proceso Planificación Institucional,
Interno: Proceso Planificación Institucional	Informe revisión del SGI por la Dirección			Interno: Proceso Gestión Tecnología e Información
Dirección General	Lineamientos y Directrices			

<p>Interno: Gestión tecnología e información</p> <p>Interno: Proceso Gestión Financiera</p>	<p>Plan estratégico de sistemas de información del INPEC</p> <p>Resolución de desagregación presupuestal</p> <p>Plan Anual de Adquisiciones</p>		<p>37. Apoyar la Ejecución del Plan Anual de Adquisiciones en lo relacionado con tecnología</p> <p>Responsable: Jefe y coordinadores Oficina Sistemas de Información</p>	<p>Herramientas tecnológicas</p> <p>Servicio tecnológicos</p>	<p>Interno: Proceso logística y abastecimiento</p>
<p>Interno: Planificación Institucional</p> <p>Interno: Gestión de tecnología e información.</p> <p>Externo: Entidades del Estado colombiano</p>	<p>Direccionamiento Estratégico Institucional</p> <p>Mapa del riesgo</p> <p>Plan estratégico de sistemas de información del INPEC (Plan de desarrollo tecnológico – SIOPEC)</p> <p>Requerimientos de Entidades externas</p>	<p>H</p>	<p>38. Determinar las políticas y criterios para la gestión de los sistemas de información del INPEC incluyendo las tecnologías y software involucrados.</p> <p>Responsable: Coordinadores y Funcionarios de la Oficina de Sistemas de Información</p>	<p>Políticas y directrices para el manejo de la información y tecnología del INPEC</p> <p>Plan de mantenimiento</p>	<p>Interno: Todos los procesos de la organización</p> <p>Contratistas del INPEC que tengan acceso a la información y a la tecnología del INPE</p>
<p>Interno: todos los procesos</p>	<p>Solicitudes de servicio</p>		<p>39. Atender solicitudes de soporte técnico</p> <p>Responsable: Coordinadores y Funcionarios de la Oficina de Sistemas de Información</p>	<p>Equipos tecnológicos y Software funcionando apropiadamente</p>	<p>Externo: Entes de control.</p> <p>Interno: Todos los procesos</p>

<p>Externo: proveedor de equipos</p> <p>Interno: todos los procesos</p>	<p>Plan de mantenimiento Garantía de equipos Necesidades de mantenimiento</p>		<p>40. Atender solicitudes de mantenimiento</p> <p>Responsable: Todos los funcionarios del Proceso de tecnología e información</p>	<p>Equipos tecnológicos y Software funcionando apropiadamente</p> <p>Registros de mantenimiento</p> <p>Certificado técnico para baja de equipo</p>	<p>Interno: Todos los procesos</p> <p>Interno: Gestión tecnología e información</p> <p>Externo: Entes de control</p> <p>Proceso: gestión logística y abastecimiento</p>
<p>Externo: Proveedores de software</p> <p>Interno: Gestión tecnología e información</p>	<p>Capacitación dictada por el proveedor</p> <p>Plan estratégico de sistemas de información del INPEC</p>		<p>41. Coordinar la necesidad de realizar entrenamiento en el manejo de nuevas herramientas tecnológicas con los procesos correspondientes.</p> <p>Responsable: Jefe y coordinadores de la Oficina Sistemas de Información</p>	<p>Funcionarios con las competencias mejoradas</p> <p>Archivo: Registros de entrenamiento</p>	<p>Interno: Todos los procesos</p> <p>Interno: Proceso de Gestión Documental</p>
<p>Externo: Gobierno en Línea</p> <p>Interno: Proceso Planificación Institucional</p>	<p>"Políticas de contingencia Mapa de Riesgos Informes de auditoría interna y externa</p>		<p>42. Diseñar, construir y ejecutar el sistema de contingencia</p> <p>Responsable: Jefe Oficina Sistemas de Información</p>	<p>Plan de contingencia</p>	<p>Interno: Gestión tecnología e información</p>

Interno: control interno					
Externo: partes interesadas					
Interno: Interno: Gestión tecnología e información, Proceso Planificación Institucional	Política de Seguridad de la Información		43. Ejecutar los componentes del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información. Responsable: Jefe Oficina Sistemas de Información y Coordinadores	Documentos y registros del SGSI	Interno: Proceso Planificación Institucional
Externo: compañía aseguradora Interno: todos los procesos	Pólizas de seguro Información acerca del siniestro		44. Gestionar los siniestros ocurridos a los equipos tecnológicos del INPEC Responsable: Funcionario Asignado	Concepto técnico Informe de siniestros	Externo: aseguradora Interno: Proceso afectado
Interno: Gestión tecnología e información Externo: partes interesadas	Datos en sistema de información Solicitudes de información "Solicitudes de información	V	45. Verificar la operatividad de los sistemas de información y de las tecnologías Responsable: Jefe Oficina Sistemas de Información	Informes de auditoría de las tecnologías	Interno: Gestión tecnología e información Interno: Proceso Planificación Institucional
Interno: Proceso Gestión Tecnología e Información	Documentación del proceso (Caracterización y procedimientos)		46. Autoevaluar los métodos de control del proceso	Registros de la autoevaluación del control	Interno: Proceso Gestión Tecnología e Información

Interno: Proceso Control Interno	Método de autoevaluación del control Cronograma de autoevaluación del control		Responsable: Jefe Oficina Sistemas de Información		Interno: Proceso Control Interno
Interno: Proceso Gestión de Tecnología e información	Plan de acción Hojas de Vida de indicadores Reporte comportamiento de indicadores del proceso		47. Autoevaluar y analizar el desempeño del Proceso. Responsable: Jefe Oficina Sistemas de Información	Informe de seguimiento del desempeño del proceso	Interno: Proceso Planificación Institucional Interno: Proceso Gestión Tecnología e Información
Interno: Proceso de Control Interno	Informes de Auditorías Internas y Externas Acta Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno				Interno: Proceso Gestión de Tecnología e información
Interno: Proceso Gestión de Tecnología e información	Informe de seguimiento del desempeño del procesos Registro de la autoevaluación del control del proceso Informe de evaluación de estrategias, lineamientos programas Informes de auditoría de las tecnologías	A	48. Implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso. Responsable: Todo el proceso de gestión tecnología e información	Acciones correctivas, preventivas y de mejora	Interno: Proceso Planificación Institucional
Interno:	Acta Revisión por				

Proceso Planificación Institucional	la Dirección				Interno: Proceso Control Interno
	Informe de seguimiento de Planes del Proceso				
	Procedimiento Acciones correctivas, preventivas y de mejora				

Fuente. Grupo Desarrollo Organizacional, Oficina Asesora de Planeación

Tabla 15. Proceso de apoyo, Logística y Abastecimiento

Objetivo del proceso: Asegurar la eficiente y oportuna adquisición, administración y suministro de bienes y servicios de acuerdo a las necesidades de los procesos del INPEC en atención a la normativa vigente.		Dueño del proceso: Director de Gestión Corporativa			
		Objetivos estratégicos: R2 Proveer la infraestructura Requerida por el Sistema Penitenciario y Carcelario			
Alcance: Inicia con el establecimiento de los lineamientos de operación del proceso y finaliza con la implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso en el nivel central. Los lineamientos dados por este proceso son de aplicación en INPEC en sus tres niveles organizacionales.					
Proveedor	Entradas	Ciclo	Actividades	Salidas	Clientes o usuarios
Interno: Proceso Planificación institucional	Manual de Indicadores	P	49. Establecer los lineamientos de operación del proceso. Responsable: Director Gestión Corporativa, Coordinador Grupo Gestión Documental	Hoja de vida de indicadores actualizada	Interno: Proceso Gestión Documental, Proceso Planificación Institucional
Interno: Proceso Gestión Documental	Hoja de vida de indicadores vigencia anterior				
	Mapa de riesgos vigencia anterior			Mapa de riesgos actualizado	Interno: Proceso Gestión Documental, Proceso Control Interno
	Informe de estadísticas del proceso				
	Normograma	Políticas de operación			

	Manual Gestión del Riesgo			actualizadas	
Interno: Proceso Gestión Financiera	Lineamientos para la elaboración del plan de necesidades del proceso	P	50. Elaborar el plan de necesidades del proceso para la vigencia.	Plan de necesidades del proceso	Interno: Proceso Logística y Abastecimiento, Proceso Gestión de Tecnología e información
	Mapa de riesgos actualizado			Responsable: Director de Gestión Corporativa	Necesidades de capacitación del proceso
Interno: Proceso Logística y Abastecimiento	Plan de necesidades del proceso	P	51. Elaborar plan de acción del proceso.	Plan de acción del proceso	Interno: Proceso Planificación Institucional
	Resultados de la Evaluación del Plan de Acción de la Vigencia anterior				
Interno: Proceso Planificación Institucional	Informe revisión del SGI por la Dirección				Interno: Proceso Logística y Abastecimiento
Dirección General	Lineamientos y Directrices				
Interno: Proceso Gestión financiera	Resolución desagregación presupuestal		52. Realizar Planeación de adquisición de bienes y servicios.	Anteproyecto de inversión	Interno: Proceso Logística y Abastecimiento
Interno: Todos los Proceso	Plan de Necesidades		Responsable: Director de Gestión	Plan Anual de Adquisiciones Cronograma de Contratación	Externo: SPC

			Corporativa	Plan de Mantenimiento	
				Requerimientos a la SPC	
Externo: Estado	Normativa Contractual y contable		53. Elaborar y comunicar los lineamientos relacionados con adquisición y administración de bienes y servicios para el Instituto.	Manual de contratación y directrices asociadas	Interno: Todos los procesos
Interno: Proceso Planificación Institucional	Plan estratégico				
Interno: Proceso Logística y abastecimiento	Plan anual de adquisiciones institucional Mapa de riesgos Hoja de vida de indicadores		Responsable Director de Gestión Corporativa – Jefe Oficina Asesora de Planeación	Plan de mantenimiento	
Interno: Proceso Logística y Abastecimiento	Plan anual de adquisiciones		54. Ejecutar Plan anual de adquisiciones	Proceso de selección de contratistas	Interno: Proceso interesado
	Manual de contratación y directrices asociadas			Conclusión de proceso de selección	Externo: Partes Interesadas
Interno: Proceso Gestión Financiera	Plan de Mantenimiento	H	Responsable: Director de Gestión Corporativa	Contratos de adquisición de bienes y servicios	Externo: SPC
	CDP				
	RPC				
Interno: Proceso Logística y	Contratos de adquisición de		55. Administrar Bienes y	Actas de recibo	Interno: Proceso Logística y

<p>Abastecimiento</p> <p>Interno: Proceso Gestión de Tecnología e Información</p> <p>Interno: Todos los Procesos</p> <p>Externo: SPC</p>	<p>bienes y servicios</p> <p>Herramientas Tecnológicas</p> <p>Certificado técnico para baja de equipos</p> <p>Actas de inicio</p> <p>Bienes y servicios solicitados</p>		<p>Servicios.</p> <p>Responsable: Director de Gestión Corporativa</p>	<p>Registro de Bienes y Servicios en el Sistema de Información</p> <p>Inventario de bienes actualizado</p> <p>Reporte de siniestros</p>	<p>Abastecimiento</p> <p>Interno: Proceso Gestión Financiera</p>
<p>Externo: SPC</p> <p>Interno: Director General, Directores establecimientos Carcelario, Director Escuela de Formación, Directores Regionales</p>	<p>Formulación Proyectos de infraestructura</p> <p>Necesidades en materia de Infraestructura</p>		<p>56. Coordinar la definición de los lineamientos en materia de infraestructura del Sistema Penitenciario y Carcelario.</p> <p>Responsable: Director de Gestión Corporativa</p>	<p>Proyecto de infraestructura en materia de construcción, ampliación y mantenimiento.</p>	<p>Externo: Unidad SPC</p> <p>Interno: Dirección Gestión Corporativa</p> <p>Interno: Proceso Planificación Institucional</p>
<p>Externo: SPC</p> <p>Interno: Dirección de Gestión Corporativa</p>	<p>Plan Anual de Adquisiciones</p> <p>Descripción de las actividades de Infraestructura a ejecutar en cada Establecimiento</p>		<p>57. Verificar la satisfacción de las necesidades presentadas a la Unidad SPC.</p> <p>Responsable:</p>	<p>Informe de avance en la satisfacción de las necesidades remitidas</p> <p>Requerimiento a la Unida SPC</p>	<p>Interno: Proceso Planificación Institucional</p> <p>Externo: SPC</p>

	Plan Necesidades remitido a la Unidad SPC		Director de Gestión Corporativa		
Externo: Proveedores Externo: Contratistas Interno: Procesos con asignación de recursos	Remisiones de bienes Informes de avance de contratos Actas de recibo	H	58. Supervisar la ejecución contractual. Responsable: Supervisor del contrato asignado	Informes de supervisión e interventoría Acta de recibo a satisfacción de bienes y servicios Acta de Liquidación de Contratos Reclamación de pólizas de garantía (si aplica)	Interno: Proceso Logística y Abastecimiento Interno: Procesos con asignación de recursos
Interno: Proceso Logística y Abastecimiento	Documentación del proceso (Caracterización y procedimientos)	V	59. Autoevaluar los métodos de control del proceso Responsable: Director de Gestión Corporativa	Registros de la autoevaluación del control	Interno: Proceso Logística y Abastecimiento
Interno: Proceso Control Interno	Método de autoevaluación del control Cronograma de autoevaluación del control				Interno: Proceso Control Interno
Interno: Proceso de Logística y Abastecimiento	Hoja de vida de indicadores Registros de la autoevaluación del control				Interno: Proceso Planificación Institucional Interno: Proceso Logística y Abastecimiento
			60. Autoevaluar y analizar el desempeño del Proceso. Responsable: Director de	Informe de seguimiento del desempeño del proceso	

			Gestión Corporativa					
Interno: Proceso de Control Interno	Informes de Auditorías Internas y Externas	A	Implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso. Responsable: Director de Gestión Corporativa	Acciones correctivas, preventivas y de mejora	Interno: Proceso de Logística y Abastecimiento			
	Acta de Comité de Coordinación de Control Interno							
Interno: Proceso Logística y Abastecimiento	Informe de seguimiento del desempeño del proceso						Interno: Proceso Planificación Institucional	
	Registro de la autoevaluación del control del proceso							
Interno: Proceso Planificación Institucional	Acta Revisión por la Dirección							Interno: Proceso Control Interno
	Informe de seguimiento de Planes del Proceso							
	Procedimiento Acciones correctivas, preventivas y de mejora							

Fuente. Grupo Desarrollo Organizacional, Oficina Asesora de Planeación

Tabla 16. Proceso de apoyo, Gestión Financiera

Objetivo del proceso: Ejercer el adecuado control de los recursos financieros asignados al Instituto en cumplimiento a los principios contables y de hacienda pública.	Dueño del proceso: Director de Gestión Corporativa
	Objetivos estratégicos: R3 Asegurar efectividad en la gestión en la administración de los recursos financieros en los Establecimientos de Reclusión.
Alcance: Inicia con la formulación del plan de acción del proceso y finaliza con la implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso en el nivel central	

Proveedor	Entradas	Ciclo	Actividades	Salidas	Clientes o usuarios
Interno: Proceso Planificación institucional	Manual de Indicadores	P	61. Establecer los lineamientos de operación del proceso. Responsable: Director Gestión Corporativa	Hoja de vida de indicadores actualizada	Interno: Proceso Gestión Financiera, Proceso Planificación Institucional
Interno: Proceso Gestión Financiera	Hoja de vida de indicadores vigencia anterior			Mapa de riesgos actualizado	Interno: Proceso Gestión Financiera, Proceso Control Interno
	Mapa de riesgos vigencia anterior				
	Informe de estadísticas del proceso				
	Normograma			Políticas de operación actualizadas	
Interno: Control Interno	Manual Gestión del Riesgo				
Interno: Proceso Gestión Financiera	Procedimiento elaboración anteproyecto de presupuesto Resolución de desagregación presupuestal	P	62. Elaborar el plan de necesidades del proceso para la vigencia. Responsable: Director de Gestión Corporativa	Plan de necesidades del proceso	Interno: Proceso Logística y Abastecimiento Proceso Gestión Financiera, Gestión de Tecnología e información
	Mapa de riesgos actualizado			Necesidades de capacitación del proceso	Interno: Proceso Gestión de Talento Humano
Interno: Proceso Gestión Financiera	Plan de necesidades del proceso	P	63. Elaborar plan de acción del proceso.	Plan de acción del proceso	Interno: Proceso Planificación Institucional
	Resultados de				

	la Evaluación del Plan de Acción de la Vigencia anterior		Responsable: Director de Gestión Corporativa		
Interno: Proceso Planificación Institucional	Informe revisión del SGI por la Dirección				Interno: Proceso Gestión Financiera
Dirección General	Lineamientos y Directrices				
Externo: MinHacienda	Ley anual de presupuesto Normas Orgánicas Decreto de liquidación presupuestal		64. Establecer lineamientos generales para la gestión financiera del Instituto.	Lineamientos generales para apertura, ejecución y cierre de vigencia fiscal	Interno: Todos los procesos
Interno: Proceso Planificación Institucional	Plan Estratégico		Responsable: Director de Gestión Corporativa.		
Interno: Proceso Gestión Financiera	Mapa de riesgos Hoja de vida de indicadores				
Externo: Congreso de la República	Normas Orgánicas Plan de necesidades		65. Realizar la planeación presupuesta l Institucional.	Anteproyecto presupuestal del Instituto	Externo: MinHacienda
Interno: Proceso de Logística y Abastecimiento	Lineamientos generales para apertura, ejecución y cierre de vigencia fiscal		Responsable: Director de Gestión Corporativa.		

Externo: Min Hacienda	Decreto liquidación del presupuesto Ley anual de presupuesto		66. Desagregar el presupuesto inicial y modificaciones aprobadas. Responsable: Director de Gestión Corporativa	Resolución desagregación presupuestal Resolución de asignación de recursos a establecimientos	Interno: Todos los procesos
Interno: Proceso Logística y Abastecimiento	Plan Anual de Adquisiciones Obligaciones adquiridas	H	67. Ejecutar la cadena básica presupuesta I. Responsable: Director de Gestión Corporativa	CDP: certificado de disponibilidad presupuestal RPC: registro presupuestal de compromiso Soportes de pago y deducciones	Interno: Todos los Procesos Externo: Terceros naturales o jurídicos
Interno Proceso Gestión Financiera	Registros y operaciones en el sistema de información financiera		68. Elaborar y presentar estados financieros. Responsable: Director de Gestión Corporativa	Estados Financieros	Interno: Proceso Gestión Financiera Interno: Proceso de Planeación Externo: Partes Interesadas
Interno: Proceso Tratamiento Penitenciario y Carcelario Externo:	Estados de resultados de las actividades productivas y servicios Ingresos de los		69. Administrar los ingresos del Instituto y recursos de terceros. Responsable:	Informe de ejecución presupuestal de ingresos "Cuenta Matriz de Internos"	Interno: Proceso Gestión Financiera Interno: Proceso de

Partes interesadas	proyectos productivos Recursos de los internos		Director de Gestión Corporativa		Tratamiento Penitenciario y Carcelario Externo: Partes Interesadas Externo: Población reclusa
Externo: MinHacienda Interno: Proceso Gestión Financiera	Requisitos Legales Saldo de las cuentas bancarias		70. Constituir y redimir inversiones forzosas. Responsable: Director de Gestión Corporativa	TES	Interno: Proceso Gestión Financiera Interno: Proceso Planificación Institucional
Externo: MinHacienda Interno: Proceso Planificación Institucional Interno: Todos los procesos	Resolución de aprobación de cajas menores Resolución de apertura y constitución de cajas menores Soportes de gastos		71. Administrar las cajas menores aprobadas para el instituto. Responsable: Director de Gestión Corporativa	Arqueo de caja menor Informe de caja menor	Interno: Proceso Gestión Financiera Interno: Servidores públicos del Instituto
Interno: Proceso Gestión Financiera	Información financiera	H	72. Analizar la información financiera registrada por las unidades y procesos en el sistema de	Correcciones, conceptos y decisiones financieras	Interno: Proceso Gestión Financiera

			información financiera. Responsable: Director de Gestión Corporativa		
Interno: Proceso Gestión Financiera	Documentación del proceso (Caracterización y procedimientos)	V	73. Autoevaluar los métodos de control del proceso	Registros de la autoevaluación del control	Interno: Proceso Gestión Financiera
Interno: Proceso Control Interno	Método de autoevaluación del control		Responsable: Director de Gestión Corporativa		Interno: Proceso Control Interno
	Cronograma de autoevaluación del control				
Interno: Proceso Gestión Financiera	Hoja de vida de indicadores	A	74. Autoevaluar y analizar el desempeño del Proceso.	Informe de seguimiento del desempeño del proceso	Interno: Proceso Planificación Institucional
	Reporte comportamiento de indicadores del proceso		Responsable: Director de Gestión Corporativa		Interno: Proceso Gestión Financiera
Interno: Proceso de Control Interno	Informes de Auditorías Internas y Externas	A	75. Implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso.	Acciones correctivas, preventivas y de mejora	Interno: Proceso Gestión Financiera
	Acta de Comité de Coordinación de Control Interno		Responsable: Director de Gestión Corporativa		Interno: Proceso Planificación Institucional
Interno: Proceso Gestión Financiera	Informe de seguimiento del desempeño del proceso				Interno: Proceso Planificación Institucional

	Registro de la autoevaluación del control del proceso				
Interno: Proceso Planificación Institucional	Acta Revisión por la Dirección				Interno: Proceso Control Interno
	Informe de seguimiento de Planes del Proceso				
	Procedimiento Acciones correctivas, preventivas y de mejora				

Fuente. Grupo Desarrollo Organizacional, Oficina Asesora de Planeación

Tabla 17. Proceso de apoyo, Gestión Documental

Objetivo del proceso: Administrar la documentación del Instituto durante todo su ciclo vital de acuerdo a la legislación vigente con el fin de conservar la memoria institucional y proporcionar de manera oportuna la información a usuarios.		Dueño del proceso: Coordinador Grupo Gestión Documental			
		Objetivo Estratégico: P1 Adoptar un Sistema Integral de Gestión			
Alcance: Inicia con el establecimiento de los lineamientos de operación del proceso y finaliza con la implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso en el nivel central. Las acciones y directrices dadas en materia de gestión documental aplican a todo tipo de documento generado por los procesos del INPEC en sus tres niveles organizacionales.					
Proveedor	Entradas	Ciclo	Actividades	Salidas	Clientes o usuarios
Interno: Proceso Planificación institucional	Manual de Indicadores	P	76. Establecer los lineamientos de operación del proceso.	Hoja de vida de indicadores actualizada	Interno: Proceso Gestión Documental, Proceso Planificación Institucional
Interno: Proceso Gestión Documental	Hoja de vida de indicadores vigencia anterior		Responsable: Director Gestión Corporativa, Coordinador Grupo		
	Mapa de riesgos vigencia anterior				

	Informe de estadísticas del proceso		Gestión Documental		Documental, Proceso Control Interno
	Normograma			Políticas de operación actualizadas	
	Manual Gestión del Riesgo				
Externo: Archivo General de la Nación	Normatividad vigente en materia archivística		77. Establecer lineamientos para el control de la producción, clasificación, almacenamiento, recuperación y conservación de los documentos del Instituto.	Tablas de Retención y valoración Documental "Programa de Gestión Documental Estándares de control de correspondencia, Control de tablas de retención documental, transferencias documental, consulta de documentos"	Interno: Todos los Procesos
Interno: Proceso Planificación Institucional	Plan Estratégico Mapa de Procesos Manual de Gestión Mapa de riesgos actualizado				Interno: Proceso Gestión Documental
Interno: Proceso de Control Interno	Resultados de auditorías internas.		Responsable: Coordinador Grupo Gestión Documental		Interno: Proceso Control Interno, Interno: Proceso Planificación Institucional
Interno: Proceso Gestión Financiera	Lineamientos para la elaboración del plan de necesidades del proceso		78. Elaborar el plan de necesidades del proceso para la vigencia.	Plan de necesidades del proceso	Interno: Proceso Logística y Abastecimiento, Gestión de Tecnología e información
Interno: Proceso Gestión	Mapa de riesgos actualizado		Responsable: Coordinador Grupo	Necesidades de capacitación del proceso	Interno: Proceso Gestión de Talento Humano

Documental			Gestión Documental		
Interno: Proceso Gestión Documental	Plan de necesidades del proceso Resultados de la Evaluación del Plan de Acción de la Vigencia anterior		79. Elaborar Plan de Acción del Proceso. Responsable: Coordinador Grupo Gestión Documental	Plan de acción del proceso	Interno: Proceso Planificación Institucional
Interno: Proceso Planificación Institucional	Informe revisión del SGI por la Dirección				Interno: Proceso Gestión Documental
Dirección General	Lineamientos y Directrices				
Interno: Proceso Gestión Documental	Tablas de Retención Documental		80. Establecer cronograma de transferencias documentales, visitas de acompañamiento a la gestión documental, visitas de seguimiento y control. Responsable: Coordinador Grupo Gestión Documental	Cronograma de transferencia de archivo Cronograma de vistas de acompañamiento Cronograma de seguimiento y control	Interno: Todos los Proceso
Externo: Partes Interesadas Interno: Todos los procesos	Documentos, comunicados	H	81. Administrar la documentación del Instituto. Responsable: Coordinador Grupo	Registro de ingreso de los documentos en el aplicativo. Consecutivo correspondencia	Interno: Proceso Gestión Documental

			Gestión Documental		
Externo: Partes Interesadas Interno: Todos los procesos	Archivo Cronograma de transferencia de archivo		82. Recibir transferencia de archivos. Responsable: Coordinador Grupo Gestión Documental.	Inventarios documentales Documentos almacenados	Interno: Proceso Gestión Documental
Externo: Partes Interesadas Interno: Todos los procesos	Solicitud de documentos		83. Orientar y facilitar la consulta de documentos. Responsable: Coordinador Grupo Gestión Documental	Respuesta a solicitudes Registro de préstamo de documentos	Externo: Partes Interesadas Interno: Todos los procesos
Interno: Proceso Gestión Documental	Tablas de Retención y valoración Documental Plan Anual de adquisiciones		84. Conservar los documentos que tienen carácter permanente. Responsable: Coordinador Grupo Gestión Documental	Inventarios documentales Solicitud de adecuaciones de infraestructura	Interno: Proceso Gestión Documental
Interno: Proceso Planificación Institucional Interno: Proceso Gestión Documental	Procedimiento Control de Registros Cronograma de transferencia de archivo		85. Realizar la disposición final de documentos. Responsable: Coordinador Grupo Gestión Documental	Acta de transferencia a Archivo Central Acta eliminación Archivo	Interno: Proceso Gestión Documental

<p>Interno: Proceso Gestión Documental</p>	<p>Cronograma de visitas de acompañamiento</p>		<p>86. Realizar visitas de acompañamiento a la gestión documental en la Dirección General, Regionales y ERON.</p> <p>Responsable: Coordinador Grupo Gestión Documental</p>	<p>Registro de la visita: observaciones, recomendaciones y compromisos</p>	<p>Interno: Todos los Proceso</p>
<p>Interno: Proceso Gestión Documental</p>	<p>Inventarios documentales "Cronograma de transferencia de archivo Cronograma de seguimiento y control" Informe trimestral de adecuada gestión documental de la Regional (incluye consolidado de los ERON) Programa de Gestión Documental</p>		<p>87. Verificar las transferencias documentales y la adecuada gestión documental en la Dirección General, Regionales y ERON.</p> <p>Responsable: Coordinador Grupo Gestión Documental</p>	<p>Formato Único Inventario Documental Registro de la visita: observaciones, recomendaciones y compromisos "Matriz consolidado de revisión de gestión documental Comunicado oficial a Regional y ERON" Programa de gestión documental revisado</p>	<p>Interno: Proceso Gestión Documental</p>
<p>Interno: Proceso Gestión Documental</p>	<p>Documentación del proceso (Caracterización y Procesos)</p>	<p>V</p>	<p>88. Autoevaluar los métodos de control del proceso</p>	<p>Registros de la autoevaluación del control</p>	<p>Interno: Proceso Gestión Documental</p>

Interno: Proceso Control Interno	Método de autoevaluación del control Cronograma de autoevaluación del control		Responsable: Coordinador Grupo Gestión Documental		Interno: Proceso Control Interno
Interno: Proceso Gestión Documental	Hoja de vida de indicadores Reporte comportamiento de indicadores del proceso		89. Autoevaluar y analizar el desempeño del Proceso. Responsable: Coordinador Grupo Gestión Documental	Informe de seguimiento del desempeño del proceso	Interno: proceso Planificación Institucional Interno: Proceso Gestión Documental
Interno: Proceso de Control Interno	Informes de Auditorías Internas y Externas Acta de Comité de Coordinación de Control Interno	A	90. Implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso de Gestión del Talento Humano. Responsable: Subdirector de Talento Humano	Acciones correctivas, preventivas y de mejora	Interno: Proceso Gestión del Talento Humano
Interno: Proceso Gestión del Talento Humano	Informe de seguimiento del desempeño del proceso Registro de la autoevaluación del control del proceso				Interno: Proceso Planificación Institucional
Interno: Proceso Planificación Institucional	Acta Revisión por la Dirección Informe de seguimiento de Planes del Proceso				Interno: Proceso Control Interno

	Procedimiento Acciones correctivas, preventivas y de mejora				
--	--	--	--	--	--

Fuente. Grupo Desarrollo Organizacional, Oficina Asesora de Planeación

Tabla 18. Proceso de evaluación, Control Interno

Dueño del proceso: Jefe Oficina de Control Interno		Objetivo del proceso: Evaluar, asesorar y acompañar a la alta Dirección y a los procesos del Instituto en el logro de la eficacia, eficiencia y efectividad para el cumplimiento de los objetivos en el marco de la normatividad legal vigente				
Alcance: Inicia con la formulación del plan de acción del proceso y finaliza con la implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso en el nivel central						
Proveedor	Entradas	Ciclo	Actividades	Salidas	Clientes o usuarios	
Interno: Proceso Planificación institucional	Manual de Indicadores	P	91. Establecer los lineamientos de operación del proceso. Responsable: Jefe Oficina Control Interno	Hoja de vida de indicadores actualizada	Interno: Proceso Control Interno, Proceso Planificación Institucional	
Interno: Proceso Control Interno	Hoja de vida de indicadores vigencia anterior			Mapa de riesgos vigencia anterior	Mapa de riesgos actualizado	Interno: Proceso Control Interno
	Informe de estadísticas del proceso			Normograma	Políticas de	
	Manual Gestión del Riesgo				operación actualizadas	

<p>Externo: DAFP Interno: Proceso Planificación Institucional Externo: Capacitadores Internos: Capacitadores</p>	<p>Manual de implementación del MECI Plan estratégico Conocimiento y experiencia</p>	<p>P</p>	<p>92. Establecer estrategia para el fomento de la cultura de Autocontrol, Autogestión y Autorregulación en el instituto. Responsable: Jefe Oficina de Control Interno</p>	<p>Plan de difusión Cronograma de actividades del proceso: Autoevaluación del control y la gestión, gestión del riesgo, comité de coordinación de control interno y relación con entes externos Procedimiento Auditorias internas Manual de operaciones MECI Metodología de Gestión de Riesgos Metodología de Autoevaluación Programa de mejoramiento de competencias:</p>	<p>Interno: Todos los Proceso Externo: Entes de control</p>
--	--	----------	---	---	--

				sensibilización general y formación de auditores Programa de Auditoria	
Interno: Proceso Control Interno	Lineamientos para la elaboración del plan de necesidades del proceso		93. Elaborar el plan de necesidades del proceso para la vigencia. Responsable: Responsable: Jefe Oficina de Control Interno	Plan de necesidades del proceso	Interno: Proceso Logística y Abastecimiento, Proceso Gestión de Tecnología e información
	Mapa de riesgos actualizado			Necesidades de capacitación del proceso	Interno: Proceso Gestión de Talento Humano
Interno: Proceso Logística y Abastecimiento	Plan de necesidades del proceso		94. Elaborar plan de acción del proceso. Responsable: Responsable: Jefe Oficina de Control Interno	Plan de acción del proceso	Interno: Proceso Planificación Institucional
	Resultados de la Evaluación del Plan de Acción de la Vigencia anterior				Interno: Proceso Logística y Abastecimiento
Interno: Proceso Planificación Institucional	Informe revisión del SGI por la Dirección				
Dirección General	Lineamientos y Directrices				
Interno: Proceso Control Interno	Estrategia de Comunicación	H	95. Ejecutar estrategia para el fomento de la cultura de	Documentos y registros de ejecución de la	Interno: Todos los Proceso

	Programa de Auditoria		Autocontrol, Autogestión y Autorregulación en el instituto.	estrategia	
	Matriz de riesgos por proceso		Responsable: Jefe Oficina de Control Interno		
Interno: Todos los procesos	Documentación y registros del sistema de gestión		96. Ejecutar la evaluación independiente a través de auditoria interna	Informe auditoria	Interno: Todos los Proceso
Externo: Entes de control	Programa y plan de auditoría		Responsable: Jefe Oficina de Control Interno		
Interno: Proceso de Control Interno					
Interno: Todos los procesos	Informe para entes externos		97. Consolidar informes para entes externos	Informes a externos	Externo: entes de control
	Informe trimestral de cumplimiento		Responsable: Jefe Oficina de Control Interno		
Externo: DAFP	Metodología DAFP para evaluación del Sistema de Control Interno	V	98. Realizar Evaluación al Sistema de Control Interno	Informe de Evaluación al Sistema de Control Interno	Interno: Proceso de Control Interno Interno: Planificación Institucional Externo: DAFP
Interno: Proceso Control Interno	Documentación del proceso (Caracterización y procedimientos)		99. Autoevaluar los métodos de control del proceso	Registros de la autoevaluación del control	Interno: Proceso Control Interno
	Método de		Responsable: Jefe		

	autoevaluación del control		Oficina de Control Interno		
	Cronograma de autoevaluación del control				
Interno: Proceso Control Interno	Hoja de vida de indicadores		100. Autoevaluar y analizar el desempeño del Proceso. Responsable: Jefe Oficina de Control Interno	Informe de seguimiento del desempeño del proceso	Interno: Proceso Planificación Institucional Interno: Proceso Control Interno
	Reporte comportamiento de indicadores del proceso				
Interno: Proceso de Control Interno	Informes de Auditorías Internas y Externas	A	101. Implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora en el proceso. Responsable: Director de Gestión Corporativa	Acciones correctivas, preventivas y de mejora	Interno: Proceso Control Interno, Proceso Planificación Institucional
	Acta de Comité de Coordinación de Control Interno				
	Informe de seguimiento del desempeño del proceso				
	Registro de la autoevaluación del control del proceso				
	Informe de Evaluación al Sistema de Control Interno				
Interno: Proceso Planificación Institucional	Acta Revisión por la Dirección				
	Informe de seguimiento de Planes del Proceso				

	Procedimiento Acciones correctivas, preventivas y de mejora				
--	---	--	--	--	--

Fuente. Grupo Desarrollo Organizacional, Oficina Asesora de Planeación

En las caracterizaciones de los procesos que el INPEC ha diseñado, se puede identificar la pertinencia del producto o servicio frente a las necesidades del cliente o el usuario y que fueron construidos considerando para cada actividad establecida, el ciclo PHVA. En estas caracterizaciones se identifican los productos y servicios que son propuestos con fundamento en los objetivos, funciones, la misión institucional y que se desarrollan con personal de planta. Téngase en cuenta además, que cada caracterización se construye a partir de los objetivos estratégicos, que a su vez, fueron definidos en el Direccionamiento Estratégico, citado en el presente estudio técnico, y que son pensados desde la perspectiva del cliente (C1, C2, C3, C5, C6); la perspectiva de recursos (R1, R2, R3); la perspectiva de Procesos (P1, P2, P3) y la perspectiva de aprendizaje e innovación (A1, A2, A3, A4, A5), y que son explicados en el Paso, Alineación del Modelo de Operación

4. ANÁLISIS DE PROCESOS

En este ítem a través de la tabla siguiente, se verifica si los productos o servicios permiten el cumplimiento de los objetivos institucionales, y por otra parte en la caracterización de cada proceso se identifica los recursos, responsables y todo lo inherente al Sistema de Gestión de Calidad mostrándose la integralidad en el nuevo Mapa de Procesos aprobado.

Tabla 19. Análisis de Procesos –Opciones prioritarias”

DEPENDENCIA	PROCESO	SE REQUIERE EL PROCESO	ES NECESARIO QUE SEA EJECUTADO POR LA ENTIDAD	SE LLEVA A CABO EN OTRA DEPENDENCIA	OBSERVACIONES*
Oficina Asesora de Planeación	Planificación Institucional	Si	Si	No	Se fusionaron los procesos "Direccionamiento Estratégico"

DEPENDENCIA	PROCESO	SE REQUIERE EL PROCESO	ES NECESARIO QUE SEA EJECUTADO POR LA ENTIDAD	SE LLEVA A CABO EN OTRA DEPENDENCIA	OBSERVACIONES*
					y "Gerencia del SGI", en atención al análisis de los mismos y se determinó similitud en el tipo de clientes, objetivos complementarios, insumos y sistemas de medición, lo que permite unificar actividades y procurar armonía, coherencia y articulación de sus elementos como dueño de los procesos referidos, para consolidar una sola gestión.
Oficina Asesora de Comunicaciones	Comunicación Estratégica	Si	Si	No	Debido al cambio en el alcance del SGI, el alcance del proceso se limitó al Nivel Estratégico.
Oficina de Control Interno Disciplinario	Transparencia y Gestión Disciplinaria	Si	Si	No	El Proceso de Gestión Disciplinaria, estaba categorizado como proceso de apoyo, al realizar análisis y teniendo en cuenta la estrategia de la Alta Dirección respecto al fortalecimiento de las acciones de control enfocadas a la transparencia en la actuación de los funcionarios, se evidenció la conveniencia institucional de reubicar dicho proceso al nivel estratégico, de acuerdo a la clasificación establecida en la NTCGP 1000:2009.
Grupo de Atención al Cliente	Derechos Humanos y Atención al Cliente	Si	Si	No	Se cambió el nombre del Proceso de Atención al Cliente, alcance y actividades, toda vez que se incluyó el tema de Derechos Humanos, que es

DEPENDENCIA	PROCESO	SE REQUIERE EL PROCESO	ES NECESARIO QUE SEA EJECUTADO POR LA ENTIDAD	SE LLEVA A CABO EN OTRA DEPENDENCIA	OBSERVACIONES*
					transversal a los procesos misionales
Dirección de Atención y Tratamiento	Atención Social	Si	Si	No	Debido al cambio en el alcance del SGI, el alcance del proceso se limitó al Nivel Estratégico.
Dirección de Custodia y Vigilancia	Seguridad Penitenciaria y Carcelaria	Si	Si	No	Debido al cambio en el alcance del SGI, el alcance del proceso se limitó al Nivel Estratégico.
Dirección de Atención y Tratamiento	Tratamiento Penitenciario	Si	Si	No	Debido al cambio en el alcance del SGI, el alcance del proceso se limitó al Nivel Estratégico.
Oficina Asesora Jurídica	Directrices Jurídicas del Régimen Penitenciario y Carcelario	Si	Si	No	Se cambió el nombre del Proceso Gestión Judicial del Interno, se cambió el dueño del proceso y se incluyó el tema de Directrices del Régimen Penitenciario y Carcelario.
Subdirección de Talento Humano	Gestión del Talento Humano	Si	Si	No	Debido al cambio en el alcance del SGI, el alcance del proceso se limitó al Nivel Estratégico.
Dirección Escuela de Formación	Gestión del Conocimiento	Si	Si	No	Se creó el proceso de Gestión del Conocimiento, teniendo en cuenta que se requiere un proceso independiente al proceso de Gestión del Talento Humano, atendiendo a las características específicas de los servicios prestados como son capacitación y formación de los funcionarios del INPEC.
Oficina de Sistemas de Información	Gestión Tecnología e Información	Si	Si	No	Debido al cambio en el alcance del SGI, el alcance del proceso se limitó al Nivel Estratégico. Así mismo se incluyó lo relacionado con los requisitos de la ISO 27001 para realizar

DEPENDENCIA	PROCESO	SE REQUIERE EL PROCESO	ES NECESARIO QUE SEA EJECUTADO POR LA ENTIDAD	SE LLEVA A CABO EN OTRA DEPENDENCIA	OBSERVACIONES*
					la articulación con el SGI.
Oficina Asesora Jurídica	Gestión Legal	Si	Si	No	Debido al cambio en el alcance del SGI, el alcance del proceso se limitó al Nivel Estratégico.
Dirección de Gestión Corporativa	Logística y Abastecimiento	Si	Si	No	Debido al cambio en el alcance del SGI, el alcance del proceso se limitó al Nivel Estratégico.
Dirección de Gestión Corporativa	Gestión Financiera	Si	Si	No	Debido al cambio en el alcance del SGI, el alcance del proceso se limitó al Nivel Estratégico.
Dirección de Gestión Corporativa	Gestión Documental	Si	Si	No	Debido al cambio en el alcance del SGI, el alcance del proceso se limitó al Nivel Estratégico.
Oficina de Control Interno	Control Interno	Si	Si	No	Debido al cambio en el alcance del SGI, el alcance del proceso se limitó al Nivel Estratégico.

Fuente. Grupo Desarrollo Organizacional, Oficina Asesora de Planeación

5. IDENTIFICACIÓN DE PRODUCTOS Y/O SERVICIOS

Como se ha mostrado en las tablas para la caracterización de cada proceso contenidas en este estudio, se puede identificar en cada proceso los productos y/o servicios internos y externos concluyéndose lo siguiente:

- La caracterización de cada proceso se construyó a partir de los objetivos estratégicos
- En la caracterización se identifican los productos y servicios que son resultado de la aplicación del ciclo PHVA.
- Para el desarrollo de los procesos se cuenta con el resultado de investigaciones y soporte de tecnología que se han realizado a través de proyectos de inversión como por ejemplo el aplicativo SISIPPEC WEB, Programas de Tratamiento Penitenciario,

dotación de equipos para Policía Judicial, entre otros, y que han facilitado el cumplimiento de la misión y el alcance de la visión institucional.

- Se cuenta con una dependencia del nivel central para atención al ciudadano y que canaliza en el nivel nacional con áreas similares en todos los establecimientos de reclusión y en las Direcciones Regionales para trámite de quejas y reclamos respecto de los servicios prestados.
- Todos los servicios en función de los objetivos estratégicos se siguen desarrollando teniendo en cuenta que se construyen a partir de la misión del INPEC.
- No se propone modificación al Mapa de Procesos del INPEC.
- Hasta el momento el servicio de alimentación y el servicio de salud, son tercerizados.
- Toda norma que se requiera modificar respecto del funcionamiento de la entidad, se debe proponer en términos de política criminal y penitenciaria, cuando sugieren cambios sustanciales.

6. EVALUACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

En la tabla siguiente, se puede identificar la evaluación consolidada de los niveles de desempeño requeridos en función de los objetivos estratégicos que son diseñados a partir de la perspectiva del cliente (C), perspectiva de los recursos (R), perspectiva del aprendizaje (A), y la perspectiva de los procesos (P); objetivos estratégicos que son el punto de partida en la caracterización de los procesos y parte integral del Direccionamiento Estratégico 2011-2014, que de igual manera está alineado con el Plan Nacional de Desarrollo y el Plan de Acción del INPEC, este último, en el que se detallan las metas institucionales.

Tabla 20. Medición consolidado, Plan Estratégico 2011-2014

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PLAN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO 2011 - 2014 Primer Semestre 2014				RANGOS DE CALIFICACIÓN			
CODIGO	NIVEL	CODIGO	NIVEL	X=>90%	75%=X=89%	50%=X<74%	X<50%

1. EJE ESTRATÉGICO
SISTEMA PENITENCIARIO Y CARCELARIO

1.1.1 SECTOR	Atención Integral y Tratamiento Penitenciario.	1.1.1.1 PROGRAMA	C1. Contribuir a la reinserción positiva del interno a la sociedad.	92%
		1.1.1.2 PROGRAMA	C4. Garantizar los servicios de atención básica y rehabilitación de la población reclusa en el marco de los Derechos Humanos.	99%
1.1.2 SECTOR	Seguridad Penitenciaria y Carcelaria.	1.1.2.1 PROGRAMA	C3. Garantizar seguridad e integridad de la población reclusa.	99%
1.2.1 SECTOR	Sostenibilidad del Sistema Penitenciario y Carcelario.	1.2.1.1 PROGRAMA	R1. Gestionar los recursos requeridos en la ejecución de los procesos misionales.	100%
1.3.1 SECTOR	Sistema Integral de la Gestión Institucional.	1.3.1.1 PROGRAMA	P1. Adoptar un sistema integral de gestión orientado a la calidad, efectividad y productividad Institucional.	73%

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PLAN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO 2011 - 2014 Primer Semestre 2014				RANGOS DE CALIFICACIÓN			
CODIGO	NIVEL	CODIGO	NIVEL	X=>90%	75%=X=89%	50%=X<74%	X<50%
1. EJE ESTRATÉGICO							
SISTEMA PENITENCIARIO Y CARCELARIO							
1.4.1 SECTOR	Servidores públicos del Sistema Penitenciario y Carcelario.	1.4.1.1 PROGRAMA	A1. Gestionar el conocimiento Institucional.	100%			
		1.4.1.2 PROGRAMA	A2. Profesionalizar el Cuerpo de Custodia y Vigilancia que permita la efectividad en el servicio de seguridad.	100%			
2. EJE ESTRATÉGICO							
GESTIÓN INSTITUCIONAL							
2.1.1 SECTOR	Gestión Administrativa de la Privación de la Libertad.	2.1.1.1 PROGRAMA	C2. Garantizar efectividad en la administración de la pena.	100%			
		2.1.1.2 PROGRAMA	C5. Asegurar respuesta oportuna y efectiva a los requerimientos de los internos y su familia.	78%			
2.1.2 SECTOR	Administración del Sistema Penitenciario.	2.1.2.1 PROGRAMA	C6. Fortalecer el liderazgo Institucional en	100%			

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PLAN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO 2011 - 2014 Primer Semestre 2014				RANGOS DE CALIFICACIÓN			
CODIGO	NIVEL	CODIGO	NIVEL	X=>90%	75%=X=89%	50%=X<74%	X<50%
1. EJE ESTRATÉGICO							
SISTEMA PENITENCIARIO Y CARCELARIO							
			la efectiva administración del Sistema Penitenciario.				
2.2.1 SECTOR	Recursos Financieros de los ERON.	2.2.1.1 PROGRAMA	R3. Asegurar efectividad en la gestión de la administración de los recursos financieros de los establecimientos de reclusión.	67%			
2.3.1 SECTOR	Gestión Institucional.	2.3.1.1 PROGRAMA	P2. Desarrollar un sistema de información gerencial que oriente la toma de decisiones y la coordinación Institucional.	93%			
		2.3.1.2 PROGRAMA	P3. Implementar la cultura del control y autorregulación.	100%			
2.4.1 SECTOR	Tecnología e Innovación Institucional.	2.4.1.1 PROGRAMA	A3. Adoptar la innovación como fundamento de la gestión Institucional.	100%			

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PLAN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO 2011 - 2014 Primer Semestre 2014				RANGOS DE CALIFICACIÓN			
CODIGO	NIVEL	CODIGO	NIVEL	X=>90%	75%=X=89%	50%=X<74%	X<50%
1. EJE ESTRATÉGICO							
SISTEMA PENITENCIARIO Y CARCELARIO							
		2.4.1.2 PROGRAMA	A5. Implementar las TIC.	93%			
2.4.2 SECTOR	Talento Humano.	2.4.2.1 PROGRAMA	A4. Implementar un modelo de gestión del talento humano.	93%			
TOTAL				90%			

Fuente: Grupo Planeación Estratégica, Oficina Asesora de Planeación, a primer semestre de 2014

Cada uno de los dos Ejes Estratégicos: Gestión Institucional y Sistema Penitenciario y Carcelario, en la desagregación de objetivos específicos y de metas para la caracterización propuesta en el Plan de Acción del INPEC, dan cuenta del uso de los recursos en el desarrollo de procesos de la entidad, para ello se hace seguimiento trimestral de los componentes, líneas de acción y metas del Plan Estratégico; permitiendo el análisis de niveles de desempeño y el ajuste de los estándares requeridos.

El servicio a cargo del INPEC se materializa en los tramites que realiza cada establecimiento de reclusión en el marco de derechos de las personas privadas de la libertad y las competencias funcionales (Salud, alimentación, habitabilidad, atención jurídica, seguridad, entre otros), que se muestran con los niveles de desempeño de los indicadores del Direcccionamiento Estratégico de manera consolidada que con el seguimiento en cada anualidad determina acciones de mejoramiento.

El Mapa de Procesos fue modificado a través de Resolución número 4142 del 30 de octubre de 2104, resultado de un trabajo integral con las diferentes dependencias mediante el cual se ajustaron los estándares de desempeño de cada proceso determinado.

Respecto del servicio de Atención al Ciudadano – Quejas y Reclamos en establecimientos de reclusión, con el levantamiento de cargas laborales se identificó que se requieren 148 profesionales, 134 técnicos y 12 asistenciales y un equipo de trabajo que coordine en regionales y en el nivel central,

CAPITULO QUINTO

1. ALINEACIÓN DEL MODELO DE OPERACIÓN

Siguiendo la lógica de la planeación institucional con el Direccionamiento Estratégico del INPEC 2011-2014, se muestra la alineación entre la estructura organizacional, la planta de personal y la cultura organizacional, para concluir resolviendo las orientaciones de la guía metodológica del DAFP a través de las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál es el proceso de modernización que va a realizar?

Creación de una planta de personal suficiente para la prestación del servicio a cargo del gobierno nacional por conducto del INPEC.

2. ¿Para qué va iniciar dicho proceso?

Para garantizar la ejecución de la pena privativa de la libertad impuesta a través de una sentencia penal condenatoria, el control de las medidas de aseguramiento, del mecanismo de seguridad electrónica y de la ejecución del trabajo social no remunerado, lo que involucra el desarrollo de procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de análisis medición y mejora en la estructura organizacional que tiene el INPEC en el orden nacional, regional y local que abarca todas las dependencias y áreas de trabajo.

3. ¿Cómo lo va a desarrollar?

A través de conformación de una mesa técnica interdisciplinaria para realizar el estudio con base en la metodología diseñada por el DAFP.

4. ¿Qué resultados espera obtener?

Incremento de la Planta de personal de INPEC para los siguientes niveles en:

DENOMINACION DE LOS CARGOS POR NIVELES	# Empleos
DIRECTIVO	2
ASESOR	2
PROFESIONAL	3.627
TECNICO	2.388
ASISTENCIAL	839
PERSONAL DE CUSTODIA Y VIGILANCIA	9.784
TOTAL	16.642

5. ¿Qué recursos va a necesitar?

El presupuesto requerido es: en COP de 2014 es SEISCIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MILLONES NOVECIENTOS CUARENTA Y UN MIL SETECIENTOS CINCUENTA PESOS M/TE (\$652.858'941.750)

6. ¿Cuenta su entidad con dichos recursos?

El INPEC no cuenta con el presupuesto en Gastos de Personal para la planta solicitada

7. ¿Existen referentes internacionales de cómo se gestiona la Prestación del servicio?

REFERENTES INTERNACIONALES PARA LA PRESTACION DEL SERVICIO

En el entorno internacional se encuentran diferentes normas que pretenden crear estándares mínimos, a los cuales se deben sujetar los diferentes Estados y que demuestran la voluntad de cada uno de ellos para garantizar el respeto de los derechos humanos de la población privada de la libertad y de su capital humano.

¿Qué Dicen las Reglas Mínimas?

Todo establecimiento¹² carcelario necesita personal altamente calificado en el trato con los reclusos diariamente, ya que vela por sus necesidades, son responsables del funcionamiento eficiente del establecimiento, de la seguridad y protección, y de identificar y solucionar los problemas. Una prisión es de alguna manera un microcosmo de la sociedad. Sus habitantes están en un estado perpetuo de interdependencia, una situación de ninguna manera disminuida por las diferencias en el equilibrio del poder. Los reclusos tienen muy poco poder de decisión pues dependen de los otros reclusos y del personal para la comida, la atmósfera general, el trabajo y los detalles del diario vivir.

Aspectos tales como condiciones de vida decente en prisión y una política progresista, son cruciales, no sólo para presos y personal, sino también para las autoridades del recinto penal, el gobierno y los políticos, dado que la vasta mayoría de los presos tarde o temprano volverán a la sociedad. Va en el interés de ellos que los reclusos estén preparados y sean capaces de reintegrarse a la sociedad.

Una prisión es una organización jerárquica con un director a su cabeza. Es la tarea del director traducir la legislación y pautas ministeriales a políticas y objetivos. Los objetivos se deben comunicar al personal de la prisión. Se debe hacer un uso óptimo del personal disponible para alcanzar los objetivos. Esto significa que al personal se le debe ofrecer una cierta esfera de acción para definir sus propios métodos, siendo siempre responsable ante el director. Una prisión no debe tener una organización militar. Una estructura excesivamente jerárquica y un enfoque militar inhiben la responsabilidad personal y reduce el compromiso personal y el cuidado individual.

Condiciones para Trabajo Profesional

Las variadas funciones dentro de una prisión deben estar claramente definidas y los poderes y obligaciones de los miembros individuales del personal establecidos. También debe estar claro ante quién es responsable el personal y quién debe verificar el desempeño de los deberes. Mientras más altamente calificado es el personal más profesional será y se les puede permitir

¹² Tomado de la sección sobre personal penitenciario del Manual de Buena Práctica Penitenciaria. Implementación de las Reglas Mínimas de Naciones Unidas para el Tratamiento de los Reclusos. Reforma Penal Internacional, 1997

más libertad para tomar sus propias decisiones. Las reuniones de personal, dirigidas por un jefe de unidad, son necesarias si se quiere mejorar la calidad del trabajo. En ellas se intercambia información para mejorar la relación con los presos, hacer la detención una experiencia más productiva, identificar los problemas que el personal percibe y aumentar la satisfacción del trabajo y la seguridad. Es la responsabilidad del jefe de unidad, en conjunto con su superior si es necesario, perfeccionar las condiciones de trabajo del personal y favorecer los intereses de los presos tanto como sea posible. Se deben poner las reglas por escrito tanto para el personal como para los presos, las que deberían detallar también el procedimiento de quejas.

Reclutamiento y Capacitación Básica

De acuerdo con las buenas prácticas penitenciarias se requiere:

- (1) El personal deberá poseer un nivel intelectual suficiente.
- (2) Deberá seguir, antes de entrar en el servicio, un curso de formación general y especial y pasar satisfactoriamente pruebas teóricas y prácticas.
- (3) Después de su entrada en el servicio y en el curso de su carrera, el personal deberá mantener y mejorar sus conocimientos y su capacidad profesional siguiendo cursos de perfeccionamiento que se organizarán periódicamente.

El trabajo en una prisión agota al personal. Por un lado se espera que mantengan un alto nivel de protección y seguridad, mientras por otro deben recordar constantemente que los reclusos, tarde o temprano, se reintegrarán a la sociedad. Las penitenciarías pueden ser un hervidero de tensión con arranques de violencia de los presos que resisten su situación. Las víctimas pueden ser tanto el personal como los reclusos.

Mientras mejor entrenado está el personal, mejor equipados están para identificar los problemas, peligros y oportunamente tomar medidas para reducir los riesgos. Para llegar a esto, deben ser abiertos y estar alertas, ser buenos observadores y estar preparados para establecer contacto con los reclusos. Esto debe tomarse en cuenta al seleccionar el personal, ya que es importante que estén alertos, no sólo de la seguridad, sino también de las

necesidades de los presos. Quienes desean ser oficiales penitenciarios para imponer castigos a los presos no pertenecen al sistema; el castigo es el encarcelamiento mismo. Los requisitos varían, por supuesto. En el caso de los miembros del personal que tienen Empleos estrictamente de oficina u otra función auxiliar se requiere simplemente que sean competentes en sus Empleos y apoyar, en términos generales, los objetivos de la prisión.

Todo el Personal Debería Tener un Nivel Adecuado de Capacitación y de Inteligencia.

Esto se debe probar en la entrevista de trabajo y donde sea posible en un examen psicológico. También se necesitan habilidades sociales, las que son esenciales para la mantención del delicado equilibrio que existe dentro de una penitenciaría. Las mismas condiciones debe tener el personal a Empleo del transporte de los reclusos de una prisión a otra, de una prisión a una corte o a una clínica. Deben estar conscientes de la tensión que enfrenta el recluso.

Un nuevo funcionario penitenciario debe seguir ciertos cursos de capacitación básica, donde se vigila de cerca su actitud. Se debe tratar de hacer esta capacitación lo más general posible, para que los funcionarios puedan desempeñar trabajos en cualquier lugar. Se deben ofrecer cursos suplementarios, dependiendo de la función en cuestión.

Puede ser útil amalgamar cursos de capacitación para personal de establecimientos similares. Estos se pueden reforzar con cursos de capacitación en servicio para tareas específicas de prisiones. La organización debe reconocer la importancia del personal bien entrenado y darle a éste la oportunidad de seguir cursos de capacitación durante horas de trabajo. La capacitación también la debe financiar la organización.

Temas de capacitación

La capacitación debe incluir al menos las áreas siguientes:

LEY

- Conocimiento de ley constitucional, criminal, ley sobre el proceso criminal y la ley cómo ésta se aplica a las penitenciarías; - conocimiento de las Reglas Mínimas de la ONU y los instrumentos legales internacionales relacionados.

- Capacitación de derechos humanos y leyes que se aplican en la penitenciaría.

HABILIDADES INTERPERSONALES

- Conocimiento de criminología y de la conducta criminal.
- Habilidades sociales.
- Poder captar tendencias suicidas en los presos.
- Como tratar reclusos violentos; uso apropiado de la fuerza.
- Habilidades físicas, incluyendo auto-defensa.
- Saber cómo apoyar y aconsejar a los reclusos para resolver sus problemas.
- Conocimiento de psicología.

SALUD

- Conocer y entender las enfermedades contagiosas.
- Poder captar tendencias suicidas en los presos.
- Primeros auxilios.
- Educación de salud.

CONOCIMIENTOS CULTURALES

- Conocimiento de los idiomas que hablan o entienden la gran mayoría de los presos.
- Conocimiento de la cultura y creencias de grupos regularmente detenidos.
- Cuando se trabaja con reclusos mentalmente perturbados conocimientos de psiquiatría.
- Cuando se trabaja con niños y jóvenes conocimientos sobre desarrollo del niño y el adolescente.

CUSTODIA

- Conocimiento de la organización empleadora y sus objetivos.
- Conocimiento de la organización del ministerio y de los diversos factores pertinentes a la prisión.
- Cuando es relevante y necesario.

- Capacitación en armas de fuego para el personal, que como parte de su función en puestos de vigilancia externos, puede equiparse con un arma de fuego (es decir, no para el personal que trabaja directamente con los internos).
- Capacitación para registrar incluyendo registros corporales.

Regla 46

(1) Mediante convocatoria la CNCS seleccionara el personal que se vincule y sus ascensos a los diferentes grados, puesto que de la integridad, humanidad, aptitud personal y capacidad profesional de este personal dependerá la buena gestion y dirección de los establecimientos penitenciarios.

(2) La administración penitenciaria se esforzará constantemente por despertar y mantener, en el espíritu del personal y en la opinión pública, la convicción de que la función penitenciaria constituye un servicio social de gran importancia y, al efecto, utilizará todos los medios apropiados para ilustrar al público.

(3) Para lograr dichos fines será necesario que los miembros del personal de custodia y vigilancia trabajen exclusivamente como funcionarios penitenciarios profesionales, tener la condición de empleados públicos y por tanto la seguridad de que la estabilidad en su empleo dependerá únicamente de su buena conducta, de la eficacia de su trabajo y de su aptitud física. La remuneración del personal deberá ser adecuada para obtener y conservar los servicios de hombres y mujeres capaces. Se determinarán las ventajas de la carrera y las condiciones del servicio teniendo en cuenta el carácter penoso de sus funciones.

Regla 48

Todos los miembros del personal del cuerpo de custodia y vigilancia deberán conducirse y cumplir sus funciones en toda circunstancia, de manera que su ejemplo inspire respeto y ejerza una influencia beneficiosa en los reclusos.

Las siguientes observaciones se pueden hacer en relación a la actitud del personal penitenciario. Deben aceptar la función y existencia de la prisión y saber que la detención es un castigo y que no se necesita agregar más sufrimientos. También deben aceptar que el gobierno

está facultado y obligado a imponer medidas con respecto a sus ciudadanos. Un oficial penitenciario debe aceptar el poder del estado, pero también dar importancia al juicio del poder judicial independiente que, si es necesario, se pronuncia sobre las acciones del estado.

Al relacionarse con reclusos, el personal debe en primer lugar tratarlos como seres humano al que se le debe tratar de igual a igual. Es la tarea del funcionario ayudar y atender a los presos cuando sea posible y dentro de lo razonable. Este tipo de asistencia se suspenderá naturalmente si los reclusos burlan las reglas de la prisión, buscan su propio beneficio, presionan al personal o tratan de escapar. Se debe manifestar claramente a los internos que esta conducta no muestra una actitud positiva y no resultará en buenas relaciones, ni contribuirá a las destrezas necesarias para funcionar en la sociedad.

Se debe facultar a los funcionarios para desarrollar métodos para la resolución de problemas. Ya que a los internos y al personal les debe quedar claro que la cooperación dará mejor resultado para ambos grupos y para todo el establecimiento penal. De alguna manera, el personal y los reclusos están sentenciados a vivir unos al lado de otros. Criterios **pertinentes para el contacto con los reclusos incluyen conceptos tales como dedicación, integridad, preocupación por los presos, oportunidades igualitarias, la necesidad de innovación y mejoramiento**. El personal debe estar consciente de que la forma cómo tratan a los internos tiene un efecto considerable en la forma como funcionan sus colegas y en cómo los reclusos y el personal se tratan entre ellos. Una relación positiva enfatiza las mejores cualidades de una persona y reprime su lado malo. Esta función de modelo influye directamente las relaciones de trabajo y la atmósfera dentro del establecimiento llevando adelante además, el objetivo de rehabilitación de la prisión.

Condiciones de servicio y categoría

Regla 49

(4) Para lograr dichos fines será necesario que los miembros del personal **trabajen exclusivamente como funcionarios penitenciarios profesionales, tener la condición de empleados públicos** y por tanto la seguridad de que la estabilidad en su empleo dependerá únicamente de su buena conducta, de la eficacia de su trabajo y de su aptitud física. **La remuneración del personal deberá ser adecuada para obtener y conservar los servicios**

de hombres y mujeres capaces. Se determinarán las ventajas de la carrera y las condiciones del servicio teniendo en cuenta el carácter penoso de sus funciones.

El trabajo en una prisión demanda mucho del personal y un ambiente tenso tiene malos efectos. Indudablemente un trabajo tan difícil y exigente debe ser bien remunerado y que se puede hacer en un número aceptables de horas. El personal debe contar con una infraestructura decente, que en ningún caso debería ser peor que para los reclusos. En lo posible, deben contar con salas de descanso, un lugar donde comprar comida, además de acceso a un gimnasio y a la biblioteca.

Salarios

Un buen salario es importante por varias razones. El personal bien pagado se desempeñará mejor, lo que a su vez reducirá escapes, tensión y resistencia, y por último los presos respetarán las reglas. Es difícil, considerando los diversos estándares de vida en diversos países, expresar el nivel adecuado de pago como una cifra establecida, pero es posible indicarla de otra forma. **El personal debe tener una entrada que le permita gozar de un nivel de vida razonable. Deben ganar suficiente para que no tengan que tomar otros trabajos.** Otro aspecto de buen sueldo es que esto impide que el personal se preste a sobornos o cualquier comportamiento ilícito dentro y fuera de los penales. La corrupción en una prisión promueve ilegalidad, injusticia, miedo, duda, inseguridad, revuelta y pone en peligro vidas. Finalmente, nadie se beneficiará.

El status de los funcionarios penitenciarios¹³

En términos generales, los funcionarios penitenciarios son tenidos en menor estima que otras personas que trabajan en el campo de la justicia penal, como por ejemplo la policía. Esto suele reflejarse en los salarios del personal penitenciario, que en muchos países son muy bajos. En consecuencia, a menudo es muy difícil contratar al personal debidamente cualificado para trabajar en prisiones. **Para atraer, y mantener, personal de alta calidad es esencial un nivel salarial adecuado, y que las demás condiciones de empleo sean similares a las de otros trabajos del servicio público.**

¹³Andrew Coyle. Manual para el personal penitenciario. Centro Internacional de Estudios Penitenciarios.

En muchos países, la opinión pública tiene muy poca información acerca de las prisiones, del personal penitenciario o de su trabajo. Mientras que generalmente la sociedad reconoce el valor intrínseco de los trabajadores de la salud y de la educación, el trabajador penitenciario no atrae la misma estima pública. Los ministros del ramo y los altos Empleos del sistema penitenciario deberían considerar el lanzamiento de un programa de educación pública y estimular el interés de los medios de comunicación para que transmita a la sociedad el importante papel que cumple el personal de las prisiones en la protección de la sociedad civil.

CAPITULO SEXTO

1. ESTRUCTURA U ORGANIZACIÓN INTERNA

Con la Ley 1444 de 2011, *"Por medio de la cual se escinden unos Ministerios, se otorgan precisas facultades extraordinarias al Presidente de la República para modificar la estructura de la Administración Pública y la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones", en sus Artículos 10° y 40° se escinde el Ministerio del Interior y de Justicia y se crea el Ministerio de Justicia y del Derecho".*

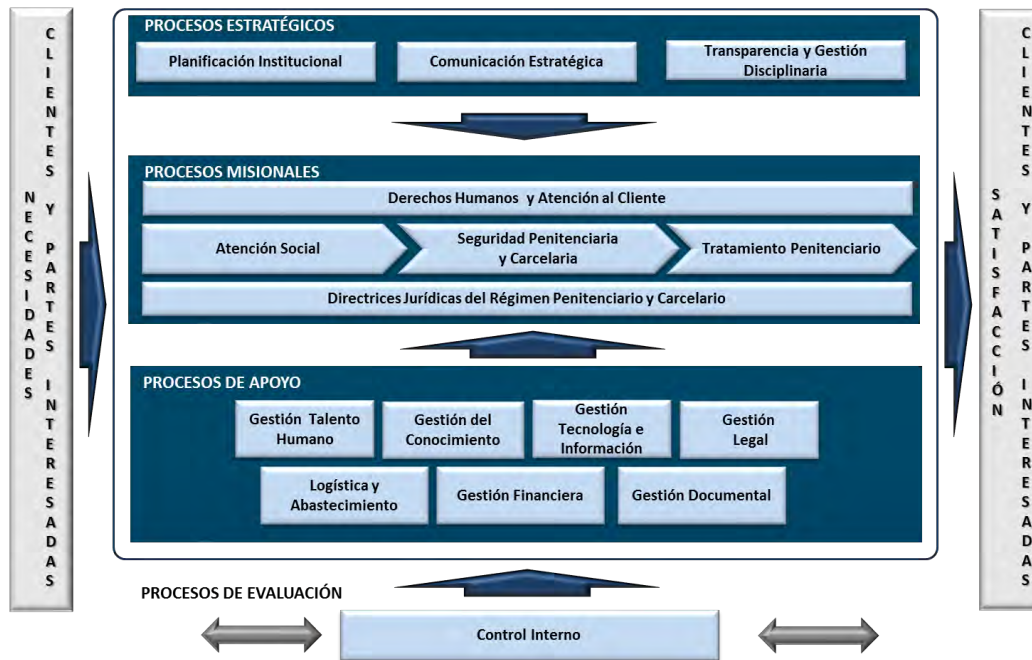
Mediante Decreto 4151 de 2011, Por el cual se modifica la estructura del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC- y se dictan otras disposiciones, Decreto que determina el objeto del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC- *-El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC tiene como objeto ejercer la vigilancia, custodia, atención y tratamiento de las personas privadas de la libertad; la vigilancia y seguimiento del mecanismo de seguridad electrónica y de la ejecución del trabajo social no remunerado, impuestas como consecuencia de una decisión judicial, de conformidad con las políticas establecidas por el Gobierno Nacional y el ordenamiento jurídico, en el marco de la promoción, respeto y protección de los derechos humanos"; con la siguiente estructura:*

Figura 6. Estructura Actual Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC-.



Fuente: Elaboración Propia

Figura 7. MAPA DE PROCESOS
(Aprobado a través de Resolución 4142 del 30 de octubre de 2014)



La propuesta está orientada a fortalecer la planta de personal y **no tiene el alcance de modificar la estructura actual**, de otro lado el Mapa de Procesos vigente fue recientemente aprobado y ajustando los estándares de desempeño que sugiere la estructura organizacional actual, por ende no aplica realizar análisis de alineación entre procesos y funciones. Debe considerarse además que para cumplir el objeto social del INPEC, se requiere que los procesos operen en los tres niveles, en tal sentido no se tiene mapeados subprocesos que permitan definir niveles superiores o inferiores que relacione de manera directa un proceso específico a un nivel jerárquico; para la prestación del servicio a los usuarios, los procesos son transversales a los tres niveles.

CAPITULO SÉPTIMO

1. PERFILES Y CARGAS LABORALES

Para el rediseño institucional del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –INPEC–, se utilizaron lineamientos y directrices establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, los principios de la función administrativa y el diagnóstico previo para la propuesta de planta de personal, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Análisis de la planta global de personal existente. Es decir, que no existen adscripciones de un empleado a un puesto de trabajo, ni a una dependencia, sino que, su ubicación está de acuerdo con las necesidades del servicio y en cumplimiento de los planes, programas, proyectos y a la ejecución de los procesos institucionales de la Entidad.
- La creación de cargos de nivel profesional, técnico y asistencial para dar mayor cobertura y cumplimiento a la misión del instituto, fortaleciendo los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de análisis medición y mejora con los que cuenta la entidad actualmente. (SOLO DE ESTOS NIVELES)
- Evaluación de funciones, perfiles y cargas de trabajo. Estudio de perfiles y de cargas de trabajo que permitió analizar el déficit o excedente de empleos en relación con la planta de personal actual y la verificación de los perfiles de los empleos de la misma.
- Caracterización de los tipos de establecimientos en cuanto a los puestos de servicio, programas y dadas las particularidades mismas de cada uno. Lo anterior con el fin de tener mayores elementos de juicio para definir los tipos de ERON a nivel nacional y por tanto establecer su esquema operativo y la escala salarial de los diferentes empleos, complementando el estudio de cargas de trabajo, funciones y perfiles.

Teniendo en cuenta que el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP– en su Guía de Rediseño Institucional de Entidades Públicas permite realizar un ***Cálculo de tiempos sobre la base de estudios de tiempos y cantidades de labor basados en estándares subjetivos***, a continuación se desarrolla la metodología utilizada para estandarizar la medición de cargas laborales con el fin de obtener el personal requerido tanto para el área administrativa como de custodia y vigilancia.

Consiste en determinar el tiempo de una tarea con base en estimaciones de tiempos realizados por personas que tienen un buen conocimiento de ellas, que son usuarios expertos que conocen a fondo el desarrollo de cada uno de los procedimientos. Conforme a esto se solicita a las personas experimentadas en la realización de las tareas, que den un tiempo mínimo, un tiempo promedio y un tiempo máximo para realizar la tarea dentro de un caso normal, no teniendo en cuenta los tiempos de las situaciones extremas que se den ocasionalmente.

Más que una técnica, es un procedimiento, y puede ser útil para medir trabajos de tipo administrativo y de carácter intelectual donde es difícil la aplicación de otras técnicas, máxime para una entidad que cuenta con más de once mil funcionarios a nivel nacional y con particularidades propias de su misión, haciendo improcedente la medición puesto a puesto.

El tiempo resultante para realizar la tarea se calcula con la siguiente fórmula:

$$T = (Tm + 4 Tp + TM) / 6.$$

Dónde:

T = Tiempo resultante.

Tm = Tiempo mínimo asignado a la tarea.

Tp = Tiempo promedio asignado a la tarea.

TM = Tiempo máximo asignado a la tarea.

En esta fórmula se le da más ponderación al tiempo promedio (4 veces) para que el tiempo resultante tienda hacia éste, y se divide toda la suma por 6, porque es el promedio de seis tiempos.

La metodología abordada para la medición de cargas laborales por dependencia exige identificar previamente por unidad administrativa los procesos, entendidos como las etapas

secuenciales e independientes orientadas a la consecución de un producto o servicio por medio del cual se contribuye a la satisfacción de una necesidad; los procedimientos definidos como el conjunto de actividades específicas y correlacionadas que se cumplen para el desarrollo de un proceso; y las tareas identificadas como las acciones concretas, observables, medibles y cuantificables que se realizan para dar cumplimiento a un procedimiento.

Conforme a lo expuesto y teniendo en cuenta al tamaño del instituto, se realizó una clasificación de establecimientos en la que se tienen en cuenta factores internos que inciden en la identificación de la planta de personal y el perfil requerido, como lo son los puestos de servicio por establecimiento; la diferencia entre establecimientos carcelarios y/o penitenciarios; de justicia y paz, de reclusión especial, complejos penitenciarios; el esquema de seguridad (mediana, alta y máxima seguridad); la capacidad de internos; los programas y proyectos; la infraestructura misma del establecimiento donde en la actualidad se cuenta con estructuras de primera, segunda y tercera generación.

Así mismo de conformidad con lo establecido en el artículo 78 del Decreto 407 de 1994, se clasifica en dos categorías los empleos que conforman la planta de personal del INPEC, Personal administrativo, y Personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, los cuales por sus características de servicio y funciones se hizo necesario dividir la metodología implementada en dos, así (Ver Anexo 5. Cargas Laborales INPEC):

1.1. PERSONAL ADMINISTRATIVO

1.1.1. Personal administrativo establecimientos de reclusión

Con el fin de identificar la necesidad de personal administrativo en los diferentes Establecimientos del Orden Nacional se diseñaron tipologías de los mismos, estableciendo una matriz tipo para caracterizarlos, con lo que se definieron cargas de trabajo teniendo en cuenta variables como clases de Establecimiento, los programas especiales de atención y tratamiento penitenciario, la capacidad de internos, además de algunas características particulares de Establecimientos y criterios como infraestructura y servicios de seguridad.

La identificación de la necesidad de personal de Atención y tratamiento, apoyo jurídico, y administrativo de todos los establecimientos Penitenciarios y Carcelarios se realizó por medio

de cargas laborales basadas en los procedimientos actualizados y la percepción de funcionarios o usuarios expertos de cada dependencia y/o Establecimiento.

VARIABLES PARA CLASIFICAR TIPOLOGIA DE ESTABLECIMIENTOS

A continuación se relacionan las variables tenidas en cuenta para diseñar la tipología de Establecimientos, insumo principal para el levantamiento de cargas laborales y la identificación de personal administrativo en los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional.

CLASE DE ESTABLECIMIENTO

Los Establecimientos se dividen de acuerdo al grupo poblacional interno que alberga como la capacidad de internos (Penitenciarias y Complejos), su división se relaciona por género (masculinos y femeninos), por situación jurídica (Condenados y Sindicados) y por especificidad cuando se trata de funcionarios públicos o del régimen militar (Establecimientos de Reclusión Especial). El siguiente cuadro registra las clases de Establecimiento de Reclusión

Tabla 21. **CLASE DE ESTABLECIMIENTO**

ABREVIATURA	DEFINICIÓN	CANTIDAD
C.A.MI.S. E.R.E.	COLONIA AGRICOLA MÍNIMA SEGURIDAD - ESTABLECIMIENTO DE RECLUSIÓN ESPECIAL	1
E.P.M.S.C.	ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE MEDIANA SEGURIDAD Y CARCELARIO	92
E.P.M.S.	ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE MEDIANA SEGURIDAD	3
E.P.M.S.C. - R.M.	ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE MEDIANA SEGURIDAD Y CARCELARIO -RECLUSIÓN DE MUJERES	3
E.P.M.S.C. -E.R.E.	ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE MEDIANA SEGURIDAD - ESTABLECIMIENTO DE RECLUSIÓN ESPECIAL	4
E.P.M.S.C. -E.R.E. J.P.	ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE MEDIANA SEGURIDAD Y CARCELARIO -ESTABLECIMIENTO DE RECLUSIÓN ESPECIAL JUSTICIA Y PAZ	1
E.P.M.S.C. - J.P.	ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE MEDIANA SEGURIDAD Y CARCELARIO - JUSTICIA Y PAZ	3
E.P.M.S.C. - C.M.S.	ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE MEDIANA SEGURIDAD Y CARCELARIO - CAMPAMENTO DE MÍNIMA SEGURIDAD	1
E.P.A.M.S.-C.A.S.	ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE ALTA Y MEDIANA SEGURIDAD Y CARCELARIO DE ALTA SEGURIDAD	3
E.P.A.M.S.-C.A.S. JP	ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE ALTA Y MEDIANA SEGURIDAD Y CARCELARIO DE ALTA SEGURIDAD-JUSTICIA Y PAZ	1
E.P.A.M.S.-C.A.S. - E.R.E. - J. P.	ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE ALTA Y MEDIANA SEGURIDAD - CARCELARIO DE ALTA SEGURIDAD -ESTABLECIMIENTO DE RECLUSIÓN ESPECIAL - PABELLÓN DE JUSTICIA Y PAZ	1
E.P.A.M.S.- C.A.S. - E.R.E.	ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE ALTA Y MEDIANA SEGURIDAD - CARCELARIO DE ALTA SEGURIDAD -ESTABLECIMIENTO DE RECLUSIÓN ESPECIAL	1

E.P.A.M.S. - P.C. - E.R.E.	ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE ALTA Y MEDIANA SEGURIDAD - PABELLÓN CARCELARIO -ESTABLECIMIENTO DE RECLUSIÓN ESPECIAL	1
E.P.C.	ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO Y CARCELARIO	3
E.P.	ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO	3
E.C.	ESTABLECIMIENTO CARCELARIO	1
E.C. - E.R.E.	ESTABLECIMIENTO CARCELARIO - ESTABLECIMIENTO DE RECLUSIÓN ESPECIAL	1
E.C. - P.A.S. - P.S.M. - J.P.	ESTABLECIMIENTO CARCELARIO - PABELLÓN DE ALTA SEGURIDAD Y PABELLÓN DE SALUD MENTAL - JUSTICIA Y PAZ	1
E.C. - J.P.	ESTABLECIMIENTO CARCELARIO - JUSTICIA Y PAZ	1
E.R.E.	ESTABLECIMIENTO DE RECLUSIÓN ESPECIAL	1
R.M.	RECLUSION MUJERES	5
R.M. - P.A.S. E.R.E.	RECLUSION MUJERES - PABELLÓN DE ALTA SEGURIDAD - ESTABLECIMIENTO DE RECLUSIÓN ESPECIAL	1
COMPLEJO	COMPLEJO CARCELARIO Y PENITENCIARIO	5
TOTAL ERON		137

PROGRAMAS ESPECIALES DE ATENCION Y TRATAMIENTO

Programa atención a niños menores de tres años

La ley 65 de 1993 artículo 153 y la Ley 1709/2014, artículos 18 y 88, reglamentado por el Decreto N° 2353 de 12 de diciembre de 2014, reconocen el derecho de los niños y niñas a permanecer con sus madres privadas de la libertad en establecimientos de reclusión hasta la edad de tres años. El INPEC y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en cumplimiento del mandato legal atienden a esta población a través de una modalidad creada por el ICBF y que opera en las reclusiones de mujeres que cuentan con infraestructura adecuada para la atención de los niños y niñas.

Por su carácter especial la modalidad ICBF-INPEC, promueve acciones intencionadas que favorecen el desarrollo integral de los niños y de las niñas que no cuentan con la red familiar externa o que teniéndola, ésta no tiene las condiciones para brindarles cuidado y protección. Así mismo establece el acompañamiento y fortalecimiento de los miembros de la familia y cuidadores para potenciar el desarrollo integral de los niños y niñas menores de tres años, hijos (as) de internas dentro de los establecimientos.

Objetivo de la modalidad

Favorecer el desarrollo integral de los niños y las niñas que permanecen con sus madres internas en los Establecimientos de Reclusión de Mujeres en el Orden Nacional, desde su

gestación y lactancia hasta los tres años de edad, a través de una atención que promueva la garantía de sus derechos y fortalezca los vínculos afectivos con la madre, sus familias y cuidadores. El programa y sus acciones buscan asegurar la protección y el ejercicio de los derechos de los niños y niñas menores de tres años que viven con sus madres en los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional - ERON, a través de la atención integral.

Los lineamientos técnicos administrativos para la modalidad de atención especial **“ATENCIÓN A NIÑOS Y NIÑAS HASTA LOS TRES (3) AÑOS DE EDAD EN ESTABLECIMIENTOS DE RECLUSIÓN DE MUJERES”**. ICBF – INPEC, define los aportes de las instituciones en el marco de la corresponsabilidad, determinando que el INPEC garantizará la asignación del siguiente talento humano para cada una de las Unidades de Atención a niños menores de tres (03) años en los Establecimientos de Reclusión:

- ✓ Un profesional del área de las ciencias de la educación, ciencias sociales/humanas o de la salud.
- ✓ Un funcionario de apoyo para el trabajo administrativo de la Unidad de Servicio.

Programa de prevención a la Farmacodependencia (Comunidad Terapéutica)

Programa dirigido a la atención e intervención de internos farmacodependientes. El INPEC en concordancia con los cuatro ejes establecidos en la política Nacional de reducción del consumo de sustancias psicoactivas (PSA), implementa el programa de prevención e intervención a la farmacodependencia en los ERON así:

- 1) Promoción de estilos de vida saludable y Prevención de consumo de SPA. A través de estrategias promocionales y preventivas de carácter recreativo, cultural, informativo y formativo –emisoras radio parlante, periódicos murales y campañas masivas- se propende por minimizar los factores de riesgo de consumo y fortalecer los factores protectores, potencializando sus capacidades y habilidades personales para la adopción y mantenimiento de estilos de vida saludables.)
- 2) Mitigación. A través de estrategias comunitarias (redes de escucha y grupos de apoyo), se vinculan a internos que consumen SPA para que conozcan y reconozcan su

problemática y desde esa postura reciban orientación profesional tendiente a potenciar habilidades para afrontar situaciones de riesgo asociadas al consumo.

- 3) Superación. A través de la metodología de Comunidad Terapéutica (C.T) -residencial o ambulatoria-, bajo un proceso de crecimiento personal se busca el cambio de patrones negativos en la manera de pensar, sentir y comportarse del farmacodependiente, con el fin de sanar, fortalecer habilidades para relacionarse consigo y con otros de manera asertiva; aprende a responder al stress, fortalece tolerancia al fracaso, autoestima y reconoce habilidades para la construcción de factores protectivos que facilitan su reencuentro con la realidad.
- 4) Capacidad de respuesta. Pretende mejorar la calidad y oportunidad de la respuesta institucional frente al consumo y sus consecuencias, con acciones como: capacitación de servidores en temáticas relacionadas con el manejo de SPA, fortalecimiento de red social de apoyo e implementación de estrategias institucionales para la detección de ingreso de sustancias ilegales al interior de los establecimientos de reclusión y la judicialización de funcionarios, ciudadanos o internos a quienes se les incauten drogas al ingresar o al interior de los ERON.

Los lineamientos técnicos administrativos para la modalidad de **Programa de prevención a la Farmacodependencia**, define los aportes de las instituciones en el marco de la corresponsabilidad, determinando que el INPEC garantizará la asignación del siguiente talento humano para cada uno de los Establecimientos de Reclusión que tienen Comunidad Terapéutica:

- ✓ Un profesional especializado en drogodependencia
- ✓ Dos profesionales del área de las ciencias sociales/humanas encargadas de la atención e intervención
- ✓ Un profesional pedagogo reeducador encargado de establecer procesos de socialización

En algunos casos son necesarias la intervención de profesionales como médicos especializados en psiquiatría y capellanes que realicen atención en apoyo espiritual los cuales serán provistos por la Dirección Regional y la Dirección General respectivamente.

Programa Justicia Y Paz (Justicia Transicional)

La ley 975 de 2005 (ley de justicia y paz) por la cual se dictan disposiciones para la reincorporación de miembros de grupos armados organizados al margen de la ley, que contribuyan de manera efectiva a la consecución de la paz nacional y se dictan otras disposiciones para acuerdos humanitarios” que en su artículo 1º define que el objeto de la presente ley es facilitar los procesos de paz y la reincorporación individual o colectiva a la vida civil de miembros de grupos armados al margen de la ley. Garantizando los derechos de las víctimas a la verdad, la justicia y la reparación.

En los establecimientos de reclusión y los pabellones de Justicia y Paz se lleva a cabo la implementación de los módulos que conforman este programa. El Modelo de Atención e Intervención Integral para internos de Justicia y Paz (MAIJUP) contempla los procesos de Atención Social (Habitabilidad, Alimentación, Salud, Orientación Jurídica, Asistencia Espiritual, comunicación familiar y uso del tiempo libre) y Tratamiento Penitenciario (Programas Ocupacionales, Programas psicosociales, Programa Resocializador y Programas Restaurativos).

Para el desarrollo del Programa de Justicia y Paz se debe establecer un equipo de profesionales necesarios para el correcto funcionamiento de los Establecimientos que albergan población postulada a la Ley de Justicia y Paz. A continuación, se relaciona la necesidad del personal por número de internos.

Tabla 22. **Equipo de atención e intervención para internos postulados a la ley de justicia y paz**

EQUIPO DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN PARA INTERNOS POSTULADOS A LA LEY DE JUSTICIA Y PAZ						
EQUIPO	CANTIDAD DE PROFESIONALES POR ESTABLECIMIENTO O PABELLÓN	TIPO DE PROFESIONAL	CAMPO DE ACCIÓN	ESTABLECIMIENTOS	NÚMERO DE POBLACIÓN PRIVADA DE LA LIBERTAD*	EQUIPO DE PROFESIONALES TOTAL
MÍNIMO	1	PSICÓLOGO CON	ESTABLECIMIENTOS O PABELLONES CON	RM BOGOTA	8	1

EQUIPO DE ATENCIÓN E INTERVENCIÓN PARA INTERNOS POSTULADOS A LA LEY DE JUSTICIA Y PAZ						
EQUIPO	CANTIDAD DE PROFESIONALES POR ESTABLECIMIENTO O PABELLÓN	TIPO DE PROFESIONAL	CAMPO DE ACCIÓN	ESTABLECIMIENTOS	NÚMERO DE POBLACIÓN PRIVADA DE LA LIBERTAD*	EQUIPO DE PROFESIONALES TOTAL
(JP 3)		ESPECIALIZACIÓN	POBLACIÓN ENTRE 1 A 49 INTERNOS	RM BUCARAMANGA	6	1
BASE (JP 2)	1	PSICÓLOGO CON ESPECIALIZACIÓN	ESTABLECIMIENTOS O PABELLONES CON POBLACIÓN ENTRE 50 A 149 INTERNOS	EPMSC JP MONTERIA	68	3
	1	TERAPEUTA OCUPACIONAL		EPASMCAS PALMIRA	130	3
	1	PEDAGOGO REEDUCADOR		COUC	86	3
COMPLETO (JP 1)	1	PSICÓLOGO CON ESPECIALIZACIÓN	ESTABLECIMIENTOS O PABELLONES CON POBLACIÓN ENTRE 150 A 300 INTERNOS	COMEB	173	5
	1	TERAPEUTA OCUPACIONAL		EPMSC JP CHIQUINQUIRA	354	5
	1	PEDAGOGO REEDUCADOR		EPC LA PAZ	293	5
	1	TRABAJADOR SOCIAL		EC JP BARRANQUILLA	206	5
	1	LIC. EN EDUCACIÓN FÍSICA		EPMSC JP BUCARAMANGA	215	5
				EPMSC JP ESPINAL	242	5

*Datos actualizados a fecha 03 de septiembre de 2014 por el Grupo de Reintegración de la Dirección de Atención y Tratamiento

De igual manera se requiere un abogado con especialización en Justicia Transicional en Equipo completo y un abogado con experiencia en Justicia Transicional en Equipos Base y Mínimo para que trabaje en el área de Jurídica del Establecimiento (Profesional incluido en la necesidad de personal del Área Jurídica de estos Establecimientos) que desarrolle funciones en todos los temas de su competencia tales como: conceptos, sentencias, Consejo de Evaluación y Tratamiento, entre otros para Justicia y Paz.

Programa de Salud Mental (Pabellón de Salud Mental)

El programa de salud mental está fundamentado en la definición de la OMS (Organización Mundial de la Salud) en 1946 que ha considerado “como la ausencia de enfermedad; Estado de bienestar físico, psíquico y social”, el INPEC en la línea de Salud Mental desarrolla acciones mediante los programas de reducción del consumo de sustancias psicoactivas prevención del suicidio y realiza seguimiento a la prestación del servicio en salud mental del paciente diagnosticado con trastorno o enfermedad mental. Desarrollados de la siguiente manera

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, en observancia de su misión institucional, vela por el cumplimiento de la pena privativa de la libertad procurando el respeto por los derechos humanos de la Población Privada de la libertad (PPL), con un especial énfasis en la promoción de mecanismos orientados a los procesos de Atención Integral y el Tratamiento Penitenciario de la población interna.

Actualmente el Instituto cuenta con 2 Unidades de Salud mental ubicadas en los ERON EC BOGOTA y EPMSC CALI, las cuales cuentan con atención médica psiquiátrica, servicio farmacéutico de baja complejidad (7 días a la semana), y un grupo terapéutico interdisciplinario conformado por Psicólogo, Terapeuta Ocupacional, Enfermera Jefe o auxiliar de enfermería a cargo de la EPS-S CAPRECOM quien subcontrata la IPS UT GIH; la función del INPEC conforme a lo establecido en el decreto 4151 del 2011 en su artículo 18°, ítem 10 es supervisar la prestación de los servicios de salud a la población privada de la libertad; con el objeto de garantizar los derechos fundamentales, para lo cual se requiere el siguiente equipo de trabajo:

- ✓ Un Médico especializado en psiquiatría que coordine el programa y,
- ✓ Un Médico medio tiempo que apoye la gestión de la coordinación y desarrolle programas de atención e intervención de crisis

Conforme a las variables analizadas se definieron las siguientes tipologías de Establecimientos (137 Establecimientos), cabe aclarar que las tipologías descritas a continuación son la base de necesidad de personal de dichos Establecimientos, sin embargo las características particulares pueden generar modificaciones en el total de la necesidad de personal del mismo:

Tabla 23. Tipología Establecimientos

TIPOLOGIA ESTABLECIMIENTOS									
TIPO	CLASE ESTABLECIMIENTO	CAPACIDAD INTERNOS	CT	0-3 AÑOS	JP1	JP2	JP3	PSM	CANTIDAD ERO
A1	EPMSC	1 - 300							63
A2	EPMSC	1 - 300							12
A3	EPMSC	1 - 300	X						1
A4	EPMSC	301 - 800							2
A5	EPMSC	301 - 800							8
A6	EPMSC	801 - 1300							1
A7	EPMSC	801 - 1300							1
A8	EPMSC	801 - 1300	X						1
A9	EPMSC	1301-1700							2
A10	EPMSC	2000 - 3000	X						1
B1	EPMSC-CMS	1 - 300							1
B2	EPMSC-ERE	1 - 300							1
B3	EPMSC-ERE	301 - 800							1
B4	EPMSC-ERE	301 - 800	X						1
B5	EPMSC-ERE	1301-1700						X	1
B6	EPMSC-ERE-JP	1301-1700	X		X				1
B7	EPMSC-JP	301 - 800			X				1
B8	EPMSC-JP	801 - 1300				X			1
B9	EPMSC-JP	801 - 1300			X				1
B10	EPMSC-RM	301 - 800							2
B11	EPMSC-RM	801 - 1300	X						1
C1	RECLUSION MUJERES	1 - 300		X					3
C2	RECLUSION MUJERES	1 - 300		X			X		1
C3	RECLUSION MUJERES	301 - 800		X					1
C4	RECLUSION MUJERES	801 - 1300	X	X			X		1
D1	COMPLEJO - RM - JP	2000 - 3000	X	X		X			1
D2	COMPLEJO - RM	2000 - 3000		X					1
D3	COMPLEJO - RM	MAS DE 4000	X	X					1
D4	COMPLEJO - RM	MAS DE 4000		X					1
D5	COMPLEJO - JP	MAS DE 4000	X		X				1
E1	EPMS	1 - 300							3
F1	CAMS	2000 - 3000	X						1
G1	EPAMS - CAS	1301-1700	X						1
G2	EPAMS - CAS	2000 - 3000	X						1

G3	EPAMS - CAS - ERE	1301-1700	X							1
G4	EPAMS - PC - ERE	1301-1700								1
G5	EPAMS - CAS - ERE - JP	301 - 800			X					1
G6	EPAMS - CAS - JP	801 - 1300				X				1
G7	EPAMS - CAS - RM	1301-1700								1
H1	EPC	1 - 300								1
H2	EPC	801 - 1300								1
H3	EPC - JP	301 - 800								1
I1	EP	1301-1700								2
I2	EP	2000 - 3000								1
J1	EC	1 - 300								1
J2	EC - ERE	1 - 300								1
J3	EC - PSM	2000 - 3000						X		1
J4	EC - JP	301 - 800			X					1
K1	ERE	1 - 300								1

Tabla 24. Sigla - Tipología Establecimientos

SIGLA	PROGRAMA
CT	COMUNIDAD TERAPEUTICA
0-3 AÑOS	NIÑOS DE 0 A 3 AÑOS
JP1	JUSTICIA Y PAZ 1
JP2	JUSTICIA Y PAZ 2
JP3	JUSTICIA Y PAZ 3
PSM	PABELLON SALUD MENTAL

TIPO A1 (63 ESTABLECIMIENTOS)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario EPMSC

CAPACIDAD DE INTERNOS: 1 a 300

PROGRAMAS ESPECIALES: No tiene

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 25. Requerimiento de personal Tipología A1

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	11
TECNICO	8
ASISTENCIAL	6
TOTAL	26

Tabla 26. Listado de Establecimientos Tipo A1

ESTABLECIMIENTO
107 EST.PEN.MED.SEG.CAR. GUATEQUE
109 EST.PEN.MED.SEG.CAR. MONQUIRA
116 EST.PEN.MED.SEG.CAR. CAQUEZA
117 EST.PEN.MED.SEG.CAR. CHOCONTA
120 EST.PEN.MED.SEG.CAR. GACHETA
124 EST.PEN.MED.SEG.CAR. LA MESA
126 EST.PEN.MED.SEG.CAR. UBATE
127 EST.PEN.MED.SEG.CAR. VILLETA
133 EST.PEN.MED.SEG.CAR. GRANADA
136 EST.PEN.MED.SEG.CAR. MELGAR
144 EST.PEN.MED.SEG.CAR. CHAPARRAL
147 EST.PEN.MED.SEG.CAR. PURIFICACION
149 EST.PEN.MED.SEG.CAR. TUNJA
152 EST.PEN.MED.SEG.CAR. PAZ DE ARIPORO
202 EST.PEN.MED.SEG.CAR. BOLIVAR
203 EST.PEN.MED.SEG.CAR. CALOTO
204 EST.PEN.MED.SEG.CAR. BORDO
206 EST.PEN.MED.SEG.CAR. PUERTO TEJADA
208 EST.PEN.MED.SEG.CAR. SILVIA
219 EST.PEN.MED.SEG.CAR. LA UNION
221 EST.PEN.MED.SEG.CAR. TUQUERRES
239 EST.PEN.MED.SEG.CAR. CAICEDONIA
240 EST.PEN.MED.SEG.CAR. ROLDANILLO
241 EST.PEN.MED.SEG.CAR. SEVILLA
305 EST.PEN.MED.SEG.CAR. MAGANGUE
313 EST.PEN.MED.SEG.CAR. RIOHACHA
315 EST.PEN.MED.SEG.CAR. CIENAGA
316 EST.PEN.MED.SEG.CAR. EL BANCO

318 EST.PEN.MED.SEG.CAR. SAN ANDRES
401 EST.PEN.MED.SEG.CAR. ARAUCA
405 EST.PEN.MED.SEG.CAR. AGUACHICA
407 EST.PEN.MED.SEG.CAR. PAMPLONA
408 EST.PEN.MED.SEG.CAR. OCAÑA
411 EST.PEN.MED.SEG.CAR. BARRANCABERMEJA
413 EST.PEN.MED.SEG.CAR. MALAGA
417 EST.PEN.MED.SEG.CAR. SAN VICENTE DE CHUCURI
418 EST.PEN.MED.SEG.CAR. VELEZ
505 EST.PEN.MED.SEG.CAR. ANDES
507 EST.PEN.MED.SEG.CAR. BOLIVAR
508 EST.PEN.MED.SEG.CAR. CAUCACIA
513 EST.PEN.MED.SEG.CAR. JERICO
514 EST.PEN.MED.SEG.CAR. LA CEJA
515 EST.PEN.MED.SEG.CAR. PUERTO BERRIO
517 EST.PEN.MED.SEG.CAR. SANTA BARBARA
518 EST.PEN.MED.SEG.CAR. SANTO DOMINGO
519 EST.PEN.MED.SEG.CAR. SANTA ROSA DE OSOS
521 EST.PEN.MED.SEG.CAR. SONSON
523 EST.PEN.MED.SEG.CAR. TAMESIS
524 EST.PEN.MED.SEG.CAR. TITIRIBI
527 EST.PEN.MED.SEG.CAR. YARUMAL
533 EST.PEN.MED.SEG.CAR. ITSMINA
602 EST.PEN.MED.SEG.CAR. ANSERMA
603 EST.PEN.MED.SEG.CAR. AGUADAS
607 EST.PEN.MED.SEG.CAR. PACORA
608 EST.PEN.MED.SEG.CAR. PENSILVANIA
609 EST.PEN.MED.SEG.CAR. RIOSUCIO
610 EST.PEN.MED.SEG.CAR. SALAMINA
617 EST.PEN.MED.SEG.CAR. SANTA ROSA DE CABAL
623 EST.CARCELARIO ARMERO GUAYABAL
626 EST.PEN.MED.SEG.CAR. FRESNO
628 EST.PEN.MED.SEG.CAR. HONDA
629 EST.PEN.MED.SEG.CAR. LIBANO
633 EST.PEN.MED.SEG.CAR. PUERTO BOYACA

TIPO A2 (12 ESTABLECIMIENTOS)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario EPMSC

CAPACIDAD DE INTERNOS: 1 a 300

PROGRAMAS ESPECIALES: No tiene

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 27. Requerimiento de personal Tipología A2

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	11
TECNICO	9
ASISTENCIAL	6
TOTAL	27

Tabla 28. Listado de Establecimientos Tipo A2

ESTABLECIMIENTO
101 EST.PEN.MED.SEG.CAR. LETICIA
105 EST.PEN.MED.SEG.CAR. DUITAMA
128 EST.PEN.MED.SEG.CAR. ZIPAQUIRA
140 EST.PEN.MED.SEG.CAR. GARZON
141 EST.PEN.MED.SEG.CAR. LA PLATA
207 EST.PEN.MED.SEG.CAR. QUILICHAO
217 EST.PEN.MED.SEG.CAR. IPIALES
222 EST.PEN.MED.SEG.CAR. TUMACO
228 EST.PEN.MED.SEG.CAR. BUENAVENTURA
530 EST.PEN.MED.SEG.CAR. QUIBDO
531 EST. PEN. MED. SEG. CAR. APARTADO
613 EST.PEN.MED.SEG.CAR. ARMENIA

TIPO A3 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario EPMSC

CAPACIDAD DE INTERNOS: 1 a 300

PROGRAMAS ESPECIALES:

Comunidad Terapéutica (TC)

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 29. Requerimiento de personal Tipología A3

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	15
TECNICO	8
ASISTENCIAL	6
TOTAL	30

Tabla 30. Listado de Establecimientos Tipo A3

ESTABLECIMIENTO
148 EST.PEN.MED.SEG.CAR. ACACIAS

TIPO A4 (2 ESTABLECIMIENTOS)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario EPMSC

CAPACIDAD DE INTERNOS: 301 a 800

PROGRAMAS ESPECIALES: No tiene

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 31. Requerimiento de personal Tipología A4

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	17
TECNICO	18
ASISTENCIAL	9
TOTAL	45

Tabla 32. Listado de Establecimientos Tipo A4

ESTABLECIMIENTO
142 EST.PEN.MED.SEG.CAR. PITALITO
224 EST.PEN.MED.SEG.CAR. MOCOA

TIPO A5 (8 ESTABLECIMIENTOS)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario EPMSC

CAPACIDAD DE INTERNOS: 301 a 800

PROGRAMAS ESPECIALES: No tiene

CARACTERISTICAS PARTICULARES: Por Matriz de Riesgo de Establecimientos debe tener Director de Establecimiento Clase III, sumando la necesidad de un Conductor Mecánico.

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 33. Requerimiento de personal Tipología A5

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	17
TECNICO	18
ASISTENCIAL	9
TOTAL	46

Tabla 34. Listado de Establecimientos Tipo A5

ESTABLECIMIENTO	
103	EST.PEN.MED.SEG.CAR. SANTA ROSA DE VITERBO
138	EST.PEN.MED.SEG.CAR. GIRARDOT
143	EST.PEN.MED.SEG.CAR. FLORENCIA
238	EST.PEN.MED.SEG.CAR. CARTAGO
314	EST.PEN.MED.SEG.CAR. SANTA MARTA
319	EST.PEN.MED.SEG.CAR. SINCELEJO
416	EST.PEN.MED.SEG.CAR. SOCORRO
601	EST.PEN.MED.SEG.CAR. MANIZALES

TIPO A6 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario EPMSC

CAPACIDAD DE INTERNOS: 801 a 1300

PROGRAMAS ESPECIALES: No tiene

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 35. Requerimiento de personal Tipología A6

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	32
TECNICO	30
ASISTENCIAL	12
TOTAL	75

Tabla 36. Listado de Establecimientos Tipo A6

ESTABLECIMIENTO
233 EST.PEN.MED.SEG.CAR. TULUA

TIPO A7 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario EPMSC

CAPACIDAD DE INTERNOS: 801 a 1300

PROGRAMAS ESPECIALES: No tiene

CARACTERÍSTICAS PARTICULARES: Por Matriz de Riesgo de Establecimientos debe tener Director de Establecimiento Clase IV, sumando la necesidad de un Subdirector de Establecimiento de Reclusión y Conductor Mecánico.

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 37. Requerimiento de personal Tipología A7

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	2
ASESOR	0
PROFESIONAL	32
TECNICO	30
ASISTENCIAL	13
TOTAL	77

Tabla 38. Listado de establecimientos tipo A7

ESTABLECIMIENTO
139 EST.PEN.MED.SEG.CAR. NEIVA

TIPO A8 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario EPMSC

CAPACIDAD DE INTERNOS: 801 a 1300

PROGRAMAS ESPECIALES:

Comunidad Terapéutica (CT)

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 39. Requerimiento de personal Tipología A8

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	2
ASESOR	0
PROFESIONAL	37
TECNICO	30
ASISTENCIAL	13
TOTAL	82

Tabla 40. Listado de establecimientos tipo A8

ESTABLECIMIENTO
612 EST.PEN.MED.SEG.CAR. CALARCA

TIPO A9 (2 ESTABLECIMIENTOS)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario EPMSC

CAPACIDAD DE INTERNOS: 1301 a 1700

PROGRAMAS ESPECIALES: No tiene

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 41. Requerimiento de personal Tipología A9

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	2
ASESOR	0
PROFESIONAL	37
TECNICO	30
ASISTENCIAL	13
TOTAL	82

Tabla 42. Listado de establecimientos tipo A9

ESTABLECIMIENTO
227 EST.PEN.MED.SEG.CAR. BUGA
303 EST.PEN.MED.SEG.CAR. CARTAGENA

TIPO A10 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario EPMSC

CAPACIDAD DE INTERNOS: 2000 a 3000

PROGRAMAS ESPECIALES:

Comunidad Terapéutica (CT)

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 43. Requerimiento de personal Tipología A10

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	3
ASESOR	0
PROFESIONAL	114
TECNICO	72
ASISTENCIAL	27
TOTAL	216

Tabla 44. Listado de establecimientos Tipo A10

ESTABLECIMIENTO
502 EST.PEN.MED.SEG.CAR. MEDELLIN

TIPO B1 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario – Campamento de Mínima Seguridad EPMSC-CMS

CAPACIDAD DE INTERNOS: 1 a 300

PROGRAMAS ESPECIALES: No tiene

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 45. Requerimiento de personal Tipología B1

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	11
TECNICO	8
ASISTENCIAL	7
TOTAL	27

Tabla 46. Listado de establecimientos Tipo B1

ESTABLECIMIENTO
119 EST.PEN.MED.SEG.CAR. FUSAGASUGA

TIPO B2 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario – Establecimiento Reclusión Especial EPMSC-ERE

CAPACIDAD DE INTERNOS: 1 a 300

PROGRAMAS ESPECIALES: No tiene

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 47. Requerimiento de personal Tipología B2

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	12
TECNICO	9
ASISTENCIAL	6
TOTAL	28

Tabla 48. Listado de establecimientos Tipo B2

ESTABLECIMIENTO
307 EST.PEN.MED.SEG.CAR.ERE. VALLEDUPAR

TIPO B3 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario – Establecimiento Reclusión Especial EPMSC-ERE

CAPACIDAD DE INTERNOS: 301 a 800

PROGRAMAS ESPECIALES: No tiene

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 49. Listado de establecimientos Tipo B3

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	17
TECNICO	18
ASISTENCIAL	10
TOTAL	46

Tabla 50. Listado de establecimientos Tipo B3

ESTABLECIMIENTO
616 EST.PEN.MED.SEG.CAR.ERE. PEREIRA

TIPO B4 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario – Establecimiento Reclusión Especial EPMSC-ERE

CAPACIDAD DE INTERNOS: 301 a 800

PROGRAMAS ESPECIALES:

Comunidad Terapéutica (CT)

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 51. Listado de establecimientos Tipo B4

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	21
TECNICO	18
ASISTENCIAL	9
TOTAL	49

Tabla 52. Listado de establecimientos Tipo B4

ESTABLECIMIENTO
322 EST.PEN.MED.SEG.CAR. BARRANQUILLA

TIPO B5 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario – Establecimiento Reclusión Especial EPMSC-ERE

CAPACIDAD DE INTERNOS: 1301 a 1700

PROGRAMAS ESPECIALES:

Pabellón Salud Mental (PSM)

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 53. Listado de establecimientos Tipo B5

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	2
ASESOR	0
PROFESIONAL	64
TECNICO	48
ASISTENCIAL	20
TOTAL	134

Tabla 54. Listado de establecimientos Tipo B5

ESTABLECIMIENTO
226 EST.PEN.MED.SEG.CAR.ERE. CALI

TIPO B6 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario – Establecimiento Reclusión Especial – Justicia y Paz EPMSC-ERE-JP

CAPACIDAD DE INTERNOS: 1301 a 1700

PROGRAMAS ESPECIALES:

Comunidad Terapéutica (CT)

Pabellón Justicia y Paz (JP1)

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 55. Listado de establecimientos Tipo B6

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	2
ASESOR	0
PROFESIONAL	71
TECNICO	48
ASISTENCIAL	20
TOTAL	141

Tabla 56. Listado de establecimientos Tipo B6

ESTABLECIMIENTO
410 EST.PEN.MED.SEG.CAR.ERE. BUCARAMANGA

TIPO B7 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario – Justicia y Paz EPMSC-JP

CAPACIDAD DE INTERNOS: 301 a 800

PROGRAMAS ESPECIALES:

Pabellón Justicia y Paz (JP1)
NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 57. Listado de establecimientos Tipo B7

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	22
TECNICO	18
ASISTENCIAL	9
TOTAL	50

Tabla 58. Listado de establecimientos Tipo B7

ESTABLECIMIENTO
104 EST.PEN.MED.SEG.CAR. CHIQUINQUIRA

TIPO B8 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario – Justicia y Paz
EPMSC-JP

CAPACIDAD DE INTERNOS: 801 a 1300

PROGRAMAS ESPECIALES:

Pabellón Justicia y Paz (JP2)

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 59. Listado de establecimientos Tipo B8

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	2
ASESOR	0
PROFESIONAL	35
TECNICO	30

ASISTENCIAL	13
TOTAL	80

Tabla 60. Listado de establecimientos Tipo B8

ESTABLECIMIENTO
308 EST.PEN.MED.SEG.CAR. MONTERIA

TIPO B9 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario – Justicia y Paz
EPMSC-JP

CAPACIDAD DE INTERNOS: 801 a 1300

PROGRAMAS ESPECIALES:

Pabellón Justicia y Paz (JP1)

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 61. Listado de establecimientos Tipo B9

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	2
ASESOR	0
PROFESIONAL	37
TECNICO	30
ASISTENCIAL	13
TOTAL	82

Tabla 62. Listado de establecimientos Tipo B9

ESTABLECIMIENTO
145 EST.PEN.MED.SEG.CAR. ESPINAL

TIPO B10 (2 ESTABLECIMIENTOS)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario – Reclusión Mujeres
EPMSC-RM

CAPACIDAD DE INTERNOS: 301 a 800

PROGRAMAS ESPECIALES: No tiene

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 63. Listado de establecimientos Tipo B10

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	17
TECNICO	18
ASISTENCIAL	10
TOTAL	46

Tabla 64. Listado de establecimientos Tipo B10

ESTABLECIMIENTO
112 EST.PEN.MED.SEG.CAR.REC.MUJ. SOGAMOSO
215 EST.PEN.MED.SEG.CAR. PASTO

TIPO B11 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario – Reclusión Mujeres
EPMSC-RM

CAPACIDAD DE INTERNOS: 801 a 1300

PROGRAMAS ESPECIALES:

Comunidad Terapéutica (CT)

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 65. Listado de establecimientos Tipo B11

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	2
ASESOR	0
PROFESIONAL	36
TECNICO	30
ASISTENCIAL	13
TOTAL	81

Tabla 66. Listado de establecimientos Tipo B11

ESTABLECIMIENTO
131 EST.PEN.MED.SEG.CAR. VILLAVICENCIO TIPO C1 (3 ESTABLECIMIENTOS)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Reclusión Mujeres RM

CAPACIDAD DE INTERNOS: 1 a 300

PROGRAMAS ESPECIALES:

0 a 3 años

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 67. Listado de establecimientos Tipo C1

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	12
TECNICO	8
ASISTENCIAL	7
TOTAL	28

Tabla 68. Listado de establecimientos Tipo C1

ESTABLECIMIENTO
209 REC.MUJ. DE POPAYAN
611 REC. MUJ. MANIZALES
615 REC. MUJ. ARMENIA

TIPO C2 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Reclusión Mujeres RM

CAPACIDAD DE INTERNOS: 1 a 300

PROGRAMAS ESPECIALES:

0 a 3 años

Justicia y Paz (JP3)

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 69. Requerimiento de personal Tipología C2

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	14
TECNICO	9
ASISTENCIAL	7
TOTAL	31

Tabla 70. Listado de establecimientos Tipo C2

ESTABLECIMIENTO
420 REC.MUJ. BUCARAMANGA

TIPO C3 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Reclusión Mujeres RM

CAPACIDAD DE INTERNOS: 301 a 800

PROGRAMAS ESPECIALES:

0 a 3 años

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 71. Requerimiento de personal Tipología C3

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	18
TECNICO	18
ASISTENCIAL	10
TOTAL	47

Tabla 72. Listado de establecimientos Tipo C3

ESTABLECIMIENTO
620 REC. MUJ. PEREIRA

TIPO C4 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Reclusión Mujeres RM

CAPACIDAD DE INTERNOS: 801 a 1300

PROGRAMAS ESPECIALES:

0 a 3 años

Comunidad Terapéutica (CT)

Justicia y Paz (JP3)

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 73. Requerimiento de personal Tipología C4

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	2
ASESOR	0
PROFESIONAL	41
TECNICO	32
ASISTENCIAL	14
TOTAL	89

Tabla 74. Listado de establecimientos Tipo C4

ESTABLECIMIENTO
129 REC.MUJ.BOGOTA D.C.
TIPO D1 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Complejo Carcelario y Penitenciario Metropolitano – Justicia y Paz – Reclusión de Mujeres Complejo – RM - JP

CAPACIDAD DE INTERNOS: 2000 a 3000

PROGRAMAS ESPECIALES:

0 a 3 años

Comunidad Terapéutica (CT)

Justicia y Paz (JP2)

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 75. Requerimiento de personal Tipología D1

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	3
ASESOR	0
PROFESIONAL	117

TECNICO	72
ASISTENCIAL	28
TOTAL	220

Tabla 76. Listado de establecimientos Tipo D1

ESTABLECIMIENTO
422 C.C. PEN. METROPOLITANO DE CUCUTA

TIPO D2 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Complejo Carcelario y Penitenciario Metropolitano – Reclusión de Mujeres Complejo – RM

CAPACIDAD DE INTERNOS: 2000 a 3000

PROGRAMAS ESPECIALES:

0 a 3 años

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 77. Requerimiento de personal Tipología D2

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	3
ASESOR	0
PROFESIONAL	111
TECNICO	72
ASISTENCIAL	28
TOTAL	214

Tabla 78. Listado de establecimientos Tipo D2

ESTABLECIMIENTO
537 C.C. PEN. MEDELLIN PEDREGAL "COPEP"

TIPO D3 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Complejo Carcelario y Penitenciario Metropolitano – Reclusión de Mujeres Complejo – RM

CAPACIDAD DE INTERNOS: Más de 4000

PROGRAMAS ESPECIALES:

0 a 3 años

Comunidad Terapéutica (CT)

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 79. Requerimiento de personal Tipología D3

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	4
ASESOR	0
PROFESIONAL	182
TECNICO	107
ASISTENCIAL	47
TOTAL	340

Tabla 80. Listado de establecimientos Tipo D3

ESTABLECIMIENTO
242 C.C. PEN. DE JAMUNDI

TIPO D4 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Complejo Carcelario y Penitenciario Metropolitano – Reclusión de Mujeres Complejo – RM

CAPACIDAD DE INTERNOS: Más de 4000

PROGRAMAS ESPECIALES:

0 a 3 años

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 81. Requerimiento de personal Tipología D4

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	4
ASESOR	0
PROFESIONAL	178
TECNICO	105
ASISTENCIAL	44
TOTAL	331

Tabla 81. Listado de establecimientos Tipo D4

ESTABLECIMIENTO
639 C.C. PEN. IBAGUE PICALAÑA "COIBA"

TIPO D5 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Complejo Carcelario y Penitenciario Metropolitano – Reclusión de Mujeres Complejo – RM

CAPACIDAD DE INTERNOS: Más de 4000

PROGRAMAS ESPECIALES:

Justicia y Paz (JP1)

Comunidad Terapéutica (CT)

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 82. Requerimiento de personal Tipología D5

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	4

ASESOR	0
PROFESIONAL	191
TECNICO	106
ASISTENCIAL	43
TOTAL	344

Tabla 83. Listado de establecimientos Tipo D5

ESTABLECIMIENTO
113 C.C. PEN. METROPOLITANO DE BOGOTA

TIPO E1 (3 ESTABLECIMIENTOS)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad EPMS

CAPACIDAD DE INTERNOS: 1 a 300

PROGRAMAS ESPECIALES: No tiene

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 84. Requerimiento de personal Tipología E1

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	11
TECNICO	9
ASISTENCIAL	6
TOTAL	27

Tabla 85. Listado de establecimientos Tipo E1

ESTABLECIMIENTO
106 EST.PEN.MED.SEG. GARAGOA
110 EST.PEN.MED.SEG. RAMIRIQUI
415 EST.PEN.MED.SEG. SAN GIL

TIPO F1 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Colonia Agrícola de Mínima Seguridad CAMS

CAPACIDAD DE INTERNOS: 2000 a 3000

PROGRAMAS ESPECIALES:

Comunidad Terapéutica (CT)

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 85. Requerimiento de personal Tipología F1

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	3
ASESOR	0
PROFESIONAL	114
TECNICO	72
ASISTENCIAL	27
TOTAL	216

Tabla 86. Listado de establecimientos Tipo F1

ESTABLECIMIENTO
130 COLONIA AGRICOLA MIN. SEG. ACACIAS

TIPO G1 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad – Carcelario de Alta Seguridad EPAMS - CAS

CAPACIDAD DE INTERNOS: 1301 a 1700

PROGRAMAS ESPECIALES:

Comunidad Terapéutica (CT)

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 87. Requerimiento de personal Tipología G1

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	2
ASESOR	0
PROFESIONAL	67
TECNICO	48
ASISTENCIAL	20
TOTAL	137

Tabla 88. Listado de establecimientos Tipo G1

ESTABLECIMIENTO
421 EST.PEN.CAR.ALT. MED.SEG GIRON

TIPO G2 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad – Carcelario de Alta Seguridad EPAMS - CAS

CAPACIDAD DE INTERNOS: 2000 a 3000

PROGRAMAS ESPECIALES:

Comunidad Terapéutica (CT)

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 89. Requerimiento de personal Tipología G2

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
-------	---------------------

DIRECTIVO	3
ASESOR	0
PROFESIONAL	114
TECNICO	72
ASISTENCIAL	28
TOTAL	217

Tabla 90. Listado de establecimientos Tipo G2

ESTABLECIMIENTO
150 EST.PEN.CAR.ALT.Y MED.SEG COMBITA

TIPO G3 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad – Carcelario de Alta Seguridad – Establecimiento Reclusión Especial EPAMS – CAS - ERE

CAPACIDAD DE INTERNOS: 1301 a 1700

PROGRAMAS ESPECIALES:

Comunidad Terapéutica (CT)

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 91. Requerimiento de personal Tipología G3

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	3
ASESOR	0
PROFESIONAL	114
TECNICO	72
ASISTENCIAL	28
TOTAL	217

Tabla 92. Listado de establecimientos Tipo G3

ESTABLECIMIENTO
235 EST.PEN.CAR.ALT.Y MED SEG POPAYAN

TIPO G4 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad – Pabellón Carcelario – Establecimiento Reclusión Especial EPAMS – PC - ERE

CAPACIDAD DE INTERNOS: 1301 a 1700

PROGRAMAS ESPECIALES: No tiene

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 93. Requerimiento de personal Tipología G4

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	2
ASESOR	0
PROFESIONAL	63
TECNICO	48
ASISTENCIAL	20
TOTAL	133

Tabla 94. Listado de establecimientos Tipo G4

ESTABLECIMIENTO
637 EST.PEN.CAR.ALT.Y MED.SEG.ERE. LA DORADA

TIPO G5 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad – Carcelario de Alta Seguridad – Establecimiento Reclusión Especial – Justicia y Paz EPAMS – CAS – ERE – JP

CAPACIDAD DE INTERNOS: 301 a 800

PROGRAMAS ESPECIALES:

Justicia y Paz (JP1)

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 95. Requerimiento de personal Tipología G5

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	22
TECNICO	18
ASISTENCIAL	10
TOTAL	51

Tabla 96. Listado de establecimientos Tipo G5

ESTABLECIMIENTO
501 ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO Y CARCELARIO LA PAZ

TIPO G6 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad – Carcelario de Alta Seguridad – Justicia y Paz EPAMS – CAS – JP

CAPACIDAD DE INTERNOS: 301 a 800

PROGRAMAS ESPECIALES:

Justicia y Paz (JP2)

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 97. Requerimiento de personal Tipología G6

NIVEL	CANTIDAD DE
-------	-------------

	EMPLEOS
DIRECTIVO	2
ASESOR	0
PROFESIONAL	35
TECNICO	30
ASISTENCIAL	13
TOTAL	80

Tabla 98. Listado de establecimientos Tipo G6

ESTABLECIMIENTO
225 EST.PEN.ALT.MED.SEG.CAR.ALT.SEG. PALMIRA

TIPO G7 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad – Carcelario de Alta Seguridad – Reclusión de Mujeres EPAMS – CAS – RM

CAPACIDAD DE INTERNOS: 1301 a 1700

PROGRAMAS ESPECIALES: No tiene

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 99. Requerimiento de personal Tipología G7

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	2
ASESOR	0
PROFESIONAL	63
TECNICO	48
ASISTENCIAL	20
TOTAL	133

Tabla 100. Listado de establecimientos Tipo G7

ESTABLECIMIENTO
323 EST.PEN.ALT.MED.SEG.CAR.ALT.SEG.RM VALLEDUPAR

TIPO H1 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de y Carcelario EPC

CAPACIDAD DE INTERNOS: 1 a 300

PROGRAMAS ESPECIALES: No tiene

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 101. Requerimiento de personal Tipología H1

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	11
TECNICO	8
ASISTENCIAL	6
TOTAL	26

Tabla 102. Listado de establecimientos Tipo H1

ESTABLECIMIENTO
158 EST. PEN. CARC. EL GUAMO

TIPO H2 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de y Carcelario EPC

CAPACIDAD DE INTERNOS: 801 a 1300

PROGRAMAS ESPECIALES: No tiene

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 103. Requerimiento de personal Tipología H2

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	2
ASESOR	0

PROFESIONAL	32
TECNICO	30
ASISTENCIAL	12
TOTAL	76

Tabla 104. Listado de establecimientos Tipo H2

ESTABLECIMIENTO
153 EST. CARELARIO YOPAL

TIPO H3 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario de y Carcelario – Justicia y Paz EPC - JP

CAPACIDAD DE INTERNOS: 301 a 800

PROGRAMAS ESPECIALES: No tiene

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 105. Requerimiento de personal Tipología H3

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	2
ASESOR	0
PROFESIONAL	17
TECNICO	18
ASISTENCIAL	9
TOTAL	46

Tabla 106. Listado de establecimientos Tipo H3

ESTABLECIMIENTO
324 EST.PEN.MED.SEG.CAR.JUS.PAZ. TIERRA ALTA

TIPO I1 (2 ESTABLECIMIENTOS)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario – EP

CAPACIDAD DE INTERNOS: 1301 a 1700

PROGRAMAS ESPECIALES: No tiene

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 107. Requerimiento de personal Tipología I1

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	2
ASESOR	0
PROFESIONAL	63
TECNICO	48
ASISTENCIAL	20
TOTAL	133

Tabla 108. Listado de establecimientos Tipo I1

ESTABLECIMIENTO
157 EST. PEN. LAS HELICONIAS DE FLORENCIA
535 EST.PEN. PUERTO TRIUNFO

TIPO I2 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Penitenciario – EP

CAPACIDAD DE INTERNOS: 2000 a 3000

PROGRAMAS ESPECIALES: No tiene

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 109. Requerimiento de personal Tipología I2

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	3
ASESOR	0
PROFESIONAL	110
TECNICO	72
ASISTENCIAL	28
TOTAL	213

Tabla 110. Listado de establecimientos Tipo I2

ESTABLECIMIENTO
156 EST. PEN. LA ESPERANZA DEL MUNICIPIO DE GUADUAS

TIPO J1 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Carcelario – EC

CAPACIDAD DE INTERNOS: 1 a 301

PROGRAMAS ESPECIALES: No tiene

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 111. Requerimiento de personal Tipología J1

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	11
TECNICO	8
ASISTENCIAL	6
TOTAL	26

Tabla 112. Listado de establecimientos Tipo J1

ESTABLECIMIENTO
506 EST.CARCELARIO SANTA FE DE ANTIOQUIA

TIPO J2 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Carcelario – Establecimiento Reclusión Especial – EC - ERE

CAPACIDAD DE INTERNOS: 1 a 301

PROGRAMAS ESPECIALES: No tiene

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 112. Requerimiento de personal Tipología J2

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	11
TECNICO	8
ASISTENCIAL	6
TOTAL	26

Tabla 113. Listado de establecimientos Tipo J2

ESTABLECIMIENTO
302 EST.PEN.MED.SEG.CAR.ERE. SABANALARGA

TIPO J3 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Carcelario – Pabellón de Salud Mental – EC - PSM

CAPACIDAD DE INTERNOS: 2000 a 3000

PROGRAMAS ESPECIALES:

Pabellón Salud Mental (PSM)

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 114. Requerimiento de personal Tipología J3

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	3
ASESOR	0
PROFESIONAL	111
TECNICO	72
ASISTENCIAL	29
TOTAL	215

Tabla 115. Listado de establecimientos Tipo J3

ESTABLECIMIENTO
114 EST. CARCELARIO DE BOGOTA D.C.

TIPO J4 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Carcelario – Justicia y Paz – EC - JP

CAPACIDAD DE INTERNOS: 301 a 800

PROGRAMAS ESPECIALES:

Justicia y Paz (JP1)

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 116. Requerimiento de personal Tipología J4

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	1

ASESOR	0
PROFESIONAL	22
TECNICO	18
ASISTENCIAL	10
TOTAL	51

Tabla 117. Listado de establecimientos Tipo J4

ESTABLECIMIENTO
301 EST.CAR.PAB.PEN.JUST Y PAZ. BARRANQUILLA

TIPO K1 (1 ESTABLECIMIENTO)

CARACTERÍSTICAS

ERON: Establecimiento Reclusión Especial – ERE

CAPACIDAD DE INTERNOS: 1 a 300

PROGRAMAS ESPECIALES: No tiene

NECESIDAD DE PERSONAL:

Tabla 118. Requerimiento de personal Tipología K1

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	11
TECNICO	8
ASISTENCIAL	6
TOTAL	26

Tabla 119. Listado de establecimientos Tipo K1

ESTABLECIMIENTO
320 EST.RECLUSION ESPECIAL COROZAL

De lo anterior es de resaltar y mencionar la gran importancia que tiene dentro de la misión del INPEC el personal administrativo que cumple funciones dentro de atención y tratamiento en los establecimientos, lo cual se expone a continuación.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) sancionó en Ginebra, Suiza, las Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos en 1957, durante el Primer Congreso sobre prevención del delito y tratamiento del delincuente, aprobadas por el Consejo Económico y Social en sus resoluciones 663C (XXIV) de 31 de julio de 1957 y 2607 (LXII) de 13 de mayo de 1977. Estas reglas son de carácter absoluto y fundamental, y constituyen principios básicos que como tal se deben poner en práctica.

Colombia estableció en 1964 el Sistema Progresivo como propuesta general para el Tratamiento Penitenciario, y en 1993 con el Código Penitenciario y Carcelario (Ley 65), modificado por la Ley 1709/2014, establecen la resocialización como el fin principal de la pena privativa de la libertad, la cual se debe cumplir a través del Tratamiento Penitenciario.

El Tratamiento Penitenciario cumple un papel fundamental en el proceso de resocialización, puesto que dicho proceso no solamente pretende que el recluso tenga la oportunidad de vivir respetando a los demás ciudadanos y sus derechos una vez cumpla la pena que se le impone por el delito cometido, sino que además cuente con habilidades que le permitan adaptarse de manera adecuada al medio social en los diferentes ámbitos de la vida y asumir de manera asertiva los retos que le impone enfrentarse a la sociedad nuevamente.

En la legislación colombiana se plantea que el Tratamiento Penitenciario tiene como objetivo: ~~pre~~preparar al condenado, mediante su resocialización para la vida en libertad” (Ley 65 de 1993, Art. 142), y que el Tratamiento Penitenciario debe realizarse conforme a la dignidad humana y a las necesidades particulares de la personalidad de cada sujeto. Se verifica a través de la educación, la instrucción, el trabajo, la actividad cultural, recreativa y deportiva y las relaciones de familia. Se basará en el estudio científico de la personalidad del interno, será progresivo y programado e individualizado hasta donde sea posible (Art. 143).

Para la aplicación del Tratamiento Penitenciario, el INPEC ha establecido programas en temas educativos, laborales y psicosociales, los cuales se implementan a través de un Plan de Acción y Sistema de Oportunidades (P.A.S.O), el cual operativiza la progresividad del tratamiento penitenciario, de conformidad con lo establecido en la Ley 65/93, artículos 12 y 144, y que se encuentran reglamentados en la Resolución N° 3190 de 23 de octubre de 2013, "Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el Sistema Penitenciario y Carcelario administrado por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009"

Los programas diseñados para los internos se ejecutan de acuerdo a la fase de tratamiento penitenciario y se han organizado en un Plan de Acción y Sistemas de Oportunidades (P.A.S.O.), como se describe a continuación:

FASE DE TRATAMIENTO DE ALTA SEGURIDAD – P.A.S.O INICIAL

Objetivo principal la sensibilización del interno con el fin de fortalecer sus capacidades y potencialidades a través de educación formal, no formal e informal, desarrollo de habilidades y destrezas artísticas, artesanales y de servicios, la participación en grupos culturales, deportivos, recreativos, literarios, espirituales y atención psicosocial.

Dirigido a los internos condenados que comienzan su proceso de tratamiento y requieren mayores restricciones de desplazamiento; en espacios con mayores condiciones de seguridad.

FASE DE TRATAMIENTO DE MEDIANA SEGURIDAD – P.A.S.O MEDIO

En esta fase se busca fortalecer en los internos su ámbito personal con el fin de adquirir, afianzar y desarrollar hábitos y competencias psicosociales y sociolaborales a través de la educación formal, no formal e informal, actividades industriales, artesanales y de servicios, complementados con programas de cultura, recreación, deporte, atención psicosocial, promoción y prevención en salud.

Se orienta a los internos que han demostrado avance y cumplimiento de los objetivos en su proceso de tratamiento y pueden ser promovidos a programas desarrollados en áreas

laborales con menores restricciones de seguridad. Aplica para internos que son clasificados en la fase de tratamiento penitenciario de mediana seguridad.

FASE DE TRATAMIENTO DE MÍNIMA SEGURIDAD Y CONFIANZA– P.A.S.O FINAL

En esta fase de tratamiento penitenciario se busca:

- Fortalecimiento del ámbito personal del interno, reestructuración de la dinámica familiar y laboral, interiorización de pautas de convivencia social y estrategias para afrontar la Reinserción Social.
- Se orienta a internos que han cumplido los objetivos de tratamiento en la fase de mediana seguridad, conforme los planes y programas de PASO Medio, para su paso a Programas con mínimas restricciones de seguridad.

Se aplica a internos clasificados en las fases de tratamiento penitenciario de mediana, mínima seguridad y confianza.

La Dirección de atención y tratamiento tiene un papel importante en el cumplimiento de la misión institucional, cual es –Contribuir al desarrollo y resignificación de las potencialidades de las personas privadas de la libertad, a través de los servicios de tratamiento penitenciario y atención básica fundamentados en el respeto de los derechos humanos, para cual tiene estructurados los siguientes programas.

EDUCACIÓN

En cumplimiento a lo señalado en la Ley 65 de 1993 y Ley 1709/2014, el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC desarrolla Programas de Educación Formal, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y la Educación Informal, como parte de los procesos de atención y tratamiento de la población interna, fundamentales para una adecuada integración a su núcleo familiar y social.

Programas de Educación Formal

Desde éste programa se brinda a la población interna posibilidades de acceder a la educación básica y media bajo los lineamientos de la Ley 115 de 1994, Ley General de Educación y la normatividad vigente del país sobre Educación de Adultos. Este programa se desarrolla desde la Educación Tradicional y del Modelo Educativo para el Sistema Penitenciario y Carcelario.

MODELO EDUCATIVO PARA EL SISTEMA PENITENCIARIO Y CARCELARIO COLOMBIANO – MEI.

El INPEC desarrolló el Modelo Educativo Institucional, que hace parte del proceso de oferta de programas, para implementar el tratamiento penitenciario y está fundamentado en el ámbito de educación de adultos, orientado en el concepto de educación a lo largo de toda la vida, según lo plantea la UNESCO, que tenga en cuenta los aportes de la “andragogía” (disciplina que se encarga de desarrollar los procesos educativos en los adultos) y con un componente teleológico, pedagógico, metodológico, administrativo y de proyección social, dirigido hacia las personas privadas de la libertad por orden judicial.

Objetivos del Modelo Educativo Institucional:

- Afectar las condiciones existenciales de los internos en perspectiva de desarrollo personal, comunitario y con proyección social.
- Favorecer el desarrollo de los sistemas de comprensión de los internos mediante el examen de las condiciones objetivas y subjetivas de la emergencia del delito.
- Posibilitar la resignificación de sentidos y experiencias consideradas intervinientes en la provocación de condiciones de trasgresión e infracción de la ley penal.
- Explorar, consolidar y facilitar al interno el desarrollo de habilidades que se constituyan en opción laboral de calidad y competitividad para la vida en libertad.
- Posicionar las producciones intelectuales y artísticas de los internos en escenarios sociales de reconocimiento y validación.
- Afectar las comprensiones que están posicionadas en la sociedad sobre delito, juicio, pena y redención a partir del posicionamiento de las obras artísticas y productos elaborados por los internos por su calidad.

Programas educación para el trabajo y el desarrollo humano

Son programas de formación permanente, personal, social y cultural que se estructuran en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la Educación Formal.

Son objetivos fundamentales del programa de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, los siguientes:

- Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas.
- Contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno.

Programa educación informal

Su objetivo es fortalecer los conocimientos destrezas y habilidades del interno para que mediante alternativas flexibles y pertinentes, desarrolle actitudes y valores que estimulen la creatividad, la recreación y el uso del tiempo libre.

Programa de Educación Superior

Éste programa brinda la posibilidad a la población interna de acceder al apoyo económico otorgado por el Instituto para realizar una carrera técnica, tecnológica o profesional a través de la metodología de educación abierta y a distancia, como estímulo a los logros demostrados en su proceso de resocialización e integración social. Se implementa a través de convenios con Universidades e Instituciones de Educación Superior del ámbito nacional, que oferten programas con la metodología en mención.

Programa ICFES

La propuesta educativa (Programa ICFES), ofrece a la población reclusa en su sistema de oportunidades la posibilidad de obtener el Título de Bachiller en un sólo Examen; así mismo, brindar al interno(a) la oportunidad de ingresar a la Educación Superior, para lo cual requiere

los resultados del Examen de Estado y la presentación de la prueba SABER PRO para la Educación Superior.

Para el desarrollo del Programa, el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelaria INPEC firmó el Contrato interadministrativo No. 017 de 2012, cuyo objeto consiste en *“Prestar el servicio de inscripción, citación, aplicación y consulta de resultados a través de internet, y aplicación de las pruebas correspondientes al examen de estado de la educación media ICFES saber 11 y la validación del bachillerato del examen de estado y/o la validación general del bachillerato académico en un solo examen y la prueba saber pro de la educación superior para los internos de los establecimientos de reclusión del orden nacional para el año 2012”*.

Deporte recreación y cultura

Para el caso de los programas de educación, deporte, recreación, cultura, programas psicosociales, programas de desarrollo de actividades productivas, el hacinamiento afecta la posibilidad de movilidad en los diferentes programas propuestos en el Plan de Tratamiento para la población reclusa condenada, así mismo teniendo en cuenta que la planta de personal es escasa se agudiza aún más el problema de cobertura y calidad de los mismos dado que la Atención realizada por los profesionales no logrará cubrir al total de la población ni alcanzar el impacto esperado.

En cuanto a la salud, la alta densidad poblacional aumenta los riesgos y la vulnerabilidad para que las personas contraigan cualquier tipo de patología, además que esa situación facilita la transmisión de enfermedades por vía aérea y por vectores de diversa índole (a través de parásitos cutáneos como pulgas, chinches, etc.)

PROGRAMAS DE TRABAJO O DESARROLLO DE ACTIVIDADES PRODUCTIVAS

El trabajo en el contexto carcelario se puede caracterizar de dos formas: como medio terapéutico y como medio resocializador. El trabajo es terapéutico en la medida en que desarrolla habilidades propias del sujeto por medio del aprendizaje, lo cual lo lleva a un cambio cognitivo favorecedor de conductas socialmente aceptadas. Y el trabajo resocializa, al ser un método de transformación de conductas sociales, es decir, el trabajo promueve nuevas conductas orientadas al bien jurídico, moral y social.

La Dirección de Atención y Tratamiento establece que los programas de trabajo deben acompañarse de otras medidas y actividades, de modo que en conjunto constituyan estrategias de readaptación a la vida en sociedad.

En Colombia, el modelo para el trabajo, basado en proyectos productivos está constituido a partir del entrenamiento y capacitación técnica, y tiene relación con las necesidades del interno en su contexto en libertad. La enseñanza, la remuneración y la certificación bajo las cuales se implementa el trabajo penitenciario para los internos son consideradas como herramientas útiles en libertad.

Las actividades ocupacionales de trabajo fomentan el aprendizaje de estructuras del tiempo, relacionado con pautas de disciplina que desde lo terapéutico se entendería como autorregulación, pero como resocialización, constituyen una asociación con las exigencias sociales, asociadas a la disciplina como pauta colectiva del trabajo en grupo, en donde se espera que los internos aprendan el impacto que tienen sus conductas en el trabajo de los otros. Estos programas están organizados de acuerdo a lo establecido en la resolución N° 3190/2013 de la siguiente manera:

Programas industriales

Los proyectos Industriales que estructura cada establecimiento, deben estar vinculados a los programas establecidos por la resolución 2392 del 3 de mayo de 2006 del área industrial que son:

- Industria de la madera.
- Cueros y calzado.
- Artes gráficas.
- Confecciones.
- Procesamiento y transformación de alimentos. Panadería, Asaderos y Proyectos Lácteos.
- Producción de elementos de aseo.
- Metalistería.

Círculos de productividad artesanal

- Estructurados por Establecimiento de Reclusión.
- Fibras y materiales sintéticos.
- Maderas (artesanías).
- Telares y tejidos.
- Material reciclado.
- Bisutería.
- Lencería y bordados.
- Producción de parafina.
- Marroquinería
- Cerámica
- Orfebrería
- Papel

Actividades agrícolas

- Cultivos Ciclo Corto:
- Hortalizas
- Leguminosas
- Aromáticas
- Condimentarías
- Especial
- Cultivos Ciclo Largo:
- Cacao
- Plátano
- Cítricos
- Caña de azúcar

Comercialización

- ENCUENTROS EMPRESARIALES: Alianzas estratégicas y convenios con empresas, para comercializar y/o elaborar productos con mano de obra interna. Confianza del empresario hacia el INPEC.

- EVENTOS FERIALES: Carácter nacional como: La feria de las Colonias, La Feria del Hogar y Expo-artesanías. Promoción productos elaborados por los internos.
- Impulsa el posicionamiento de la marca registrada: LIBERA COLOMBIA.

PROGRAMAS DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL

La Dirección de Atención y Tratamiento ha estructurado programas de atención psicosocial que buscan abordar temáticas de familia, convivencia, desarrollo personal.

Programa de atención familia

Su objetivo es Fortalecer vínculos entre los internos y su familia, movilizandolos recursos hacia el mejoramiento de la calidad de vida y de preservación de la unidad familiar.

En cuanto al programa de Familia el Área de Atención y Tratamiento en cada establecimiento de acuerdo al Talento Humano existente lleva a cabo acciones contenidas en las Pautas Grupo Desarrollo Humano 2012, hoy Subdirección de Atención Psicosocial, para el Programa de Atención en Familia el cual brinda atención conforme a las necesidades reportadas por la población interna, conforme a la normatividad del Instituto. El objetivo del programa es construir espacios de intervención individual y/o grupal con la población interna y sus sistemas familiares, teniendo en cuenta las herramientas aportadas por cada participante para abordar situaciones asociadas al efecto de prisionalización acorde a la realidad propia de cada sistema familiar.

Las acciones que se realizan en el programa para beneficio directo de la familia del interno (a), son:

- Información general: Por medio de carteleros y la distribución de folletos principalmente, busca informar a la familia sobre aspectos relacionados con: visitas (reglamento, frecuencia, ingreso de niños, requisitos legales para ingreso de visita íntima, casos de visitas especiales), encomiendas (elementos permitidos para encomienda, horarios de recepción, etc.), correspondencia, contacto telefónico con el interno, entre otros así como informar sobre la prevención y minimización de los efectos de prisionalización tanto del interno (a) como en la familia.

- Acercamiento Familiar: Teniendo en cuenta los días de visita familiar acompañada por infantes (hijos(as) de población interna) se adelantarán actividades con componentes educativos, recreativos y/o culturales que permitan al sistema familiar adquirir conocimientos e intercambiar experiencias de vida en procesos que sean dirigidos por los profesionales del Área de Reinserción Social.

El acercamiento Familiar, debe ser realizado con objetivos claros y metodologías definidas para su intervención y puede ser llevado a cabo:

Celebración día de la Familia: la cual será llevada a cabo conforme a las instrucciones dadas por la Subdirección de Reinserción Social y en la medida de lo posible se realizará en el mes de Mayo de cada vigencia en el marco de la declaración dada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Para ello, es necesario que cada ERON adelante acciones conjuntas con las Redes de Apoyo Social y presente oportunamente a la Regional informe previo de cronograma de las actividades por desarrollar.

- Acompañamiento y/o Intervención Profesional: El acompañamiento podrá ser realizado cuando el profesional luego de una intervención individual requiera hacer aproximaciones a la red primaria (familia) en una situación que afecte directamente al interno(a) y así mismo hará uso de la Red Social de Apoyo si mencionada situación requiere la intervención de otra instancia.

Programa de atención integral niño y niño de 0 a 3 años

Su objetivo es brindar atención integral a los niños y las niñas, promoviendo el ejercicio de sus derechos, en cumplimiento a la atención especial de que trata el artículo 153 de la Ley 65 de 1993. Convenio 181 de 2003 entre el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF y el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC.

Programas para grupos con condiciones excepcionales.

Promueven la Inclusión Social de la población que presenta características de exclusión social (tales como la población adulta mayor, madres gestantes y lactantes, extranjeros, personas con discapacidad física y extranjeros), por medio de la construcción de espacios de participación que respondan a cada una de las necesidades culturales y de integración social.

Programas de Atención Social.

Busca mejorar las condiciones y calidad de vida de internos e internas sindicados (as)/imputados (as) y condenados (as) durante el tiempo de detención, aproximándose a su bienestar social, no solo en la satisfacción de las necesidades básicas, sino también en el desarrollo integral de la persona en sus dimensiones afectiva, cultural y social.

Programas de psicología.

Están dirigidos a la Atención Integral y Tratamiento Penitenciario de la población interna, orientados al fortalecimiento y desarrollo de habilidades, destrezas, actitudes y potencialidades en los internos e internas con el objetivo de minimizar los efectos de prisionalización y fortalecer procesos psicológicos en busca de su integración social positiva.

Sus acciones están orientadas a promover una adecuada adaptación al contexto penitenciario y carcelario, prevenir o minimizar, hasta donde sea posible, los efectos del proceso de prisionización (asimilación por los internos de hábitos, usos, costumbres, y cultura de la prisión, así como una disminución general del repertorio de conducta de los mismos, por efecto de su estancia prolongada en el centro penitenciario) y lograr la integración del interno en programas y actividades enmarcados en el tratamiento penitenciario.

Programa misión carácter

Su objetivo fundamental es construir capital social y humano, fortalecimiento principios - valores

- MEJORA ESTÁNDARES DE VIDA.
- GENERA COMPETENCIAS.
- MEJORA DESEMPEÑO: Personal, Familiar, Empresarial, Institucional, Comunitario, Social.
- CARÁCTER: Confiabilidad, honestidad, generosidad, paciencia, productividad, temperamento.
- VISIÓN: Actitud, emociones, planeación, metas
- CORAJE: Crítica, Moralidad, conflicto, perdón, sanción.
- LIDERAZGO: Responsabilidad, ahorro, ambición, inspiración.

Atención en Crisis

Una crisis ocurre cuando un evento traumático desborda excesivamente la capacidad de una persona de manejarse en su modo usual.

El objetivo de la atención en crisis es facilitar que disminuya la sintomatología que le está produciendo malestar psicológico y/o físico al interno (a), reforzando sus fortalezas personales de forma que recupere la sensación de competencia; que asimile lo sucedido y se distancie del suceso y de las emociones asociadas; disminuir la activación y el estado de alerta; modificar las concepciones erróneas y que retome el curso normal de su vida integrando la experiencia en la propia historia.

Promoción y Prevención de consumo de sustancias psicoactivas

Está orientado a desarrollar actividades grupales en las que se promueva la sana convivencia, el auto cuidado y otras similares que promuevan acciones promotoras de la adaptación al contexto de Reclusión y que minimicen los efectos adversos del proceso de prisionización. Estas actividades se desarrollan de acuerdo con el contexto particular, las necesidades específicas del Establecimiento y su población interna.

Intervención Psicológica Individual

Intervención psicológica es un método para inducir cambios en el comportamiento, pensamientos o sentimientos de una persona. La psicoterapia individual se implementa para solucionar un problema o mejorar la calidad de vida del interno(a), para enfrentar comportamientos, sentimientos o pensamientos existentes que son debilitantes y afectan su proceso de prisionización.

Intervención Psicológica Penitenciaria

Está dirigido a la población de internos(as) condenados(as) en los Establecimientos de Reclusión a partir de: 1) Las características y necesidades específicas de la población susceptible de intervención. 2) El concepto integral y el plan de tratamiento emitido por el Consejo de Evaluación y Tratamiento (CET) para cada caso en particular. La intervención psicológica penitenciaria se orientan a diseñar, planear y ofrecer programas orientados al fortalecimiento y desarrollo de habilidades, destrezas, actitudes y potencialidades en los

Internos(as), con el objetivo de fortalecer procesos psicológicos en busca de su integración social, a través de programas que posibiliten el Crecimiento Personal, el abordaje del proyecto de vida personal, así como Programas que aborden la intervención de la conducta delictiva como objetivo principal, que intervengan los factores motivacionales del delito particulares a cada caso, buscando con esto la disminución de la reincidencia y la peligrosidad de la conducta punitiva.

Es necesario tener en cuenta que los resultados de un programa de intervención dirigido a disminuir las conductas delictivas no es sencillo, dado que los cambios esperados toman tiempo en presentarse.

Programa de asistencia espiritual y religiosa. Este programa se define como el conjunto de acciones que facilitan y garantizan el ejercicio del derecho de libertad religiosa y de culto de la población interna, a través de los cultos, iglesias o confesiones a las cuales pertenecen.

La Asistencia Espiritual y Religiosa en los Establecimientos de Reclusión está orientada a partir del principio constitucional de libertad de cultos (Artículo 19, C.P.), el cual fue materializado por la Ley 65 de 1993, al establecer en su artículo 152, la facilidad que se debe garantizar a la población interna, para el ejercicio y la práctica del culto religioso.

En desarrollo de este postulado constitucional, se expide la Ley 133 de 1994, que en su artículo 6, literal f, promulga que la Libertad Religiosa y de Cultos comprende, entre otros, el derecho de la persona a recibir asistencia religiosa de su propia confesión en donde quiera que se encuentre y principalmente en los lugares públicos de cuidados médicos, en los cuarteles militares y en los lugares de detención. Adicionalmente, el artículo 8 fija la necesidad de adoptar medidas que garanticen la asistencia religiosa ofrecida por las iglesias y confesiones religiosas a sus miembros, cuando ellos se encuentren en establecimientos públicos docentes, militares, hospitalarios, asistenciales, penitenciarios y otros bajo su dependencia.

En virtud de lo anterior, se expide el Decreto 1519 de 1998, que establece medidas tendientes al ejercicio del derecho de libertad religiosa y de culto en los centros penitenciarios y carcelarios, indicando que éste comprende (Artículo 2):

- a) La celebración de cultos o ceremonias religiosas al interior de los centros penitenciarios;
- b) La comunicación de los internos con los ministros o representantes de los distintos cultos, iglesias o confesiones religiosas;
- c) El establecimiento de lugares adecuados para el ejercicio del derecho de libertad de cultos y religiones;
- d) La asistencia a los internos por el ministro de culto, iglesia o confesión religiosa a que pertenezca.

Atención sectores LGBTI

Se diseñan propuestas y estrategias para mejorar la atención y el tratamiento penitenciario en la población LGTBI desarrollando a su vez campañas de sensibilización a nivel nacional para todos los Funcionarios Administrativos, Cuerpo de Custodia y Vigilancia y Población Interna.

SOPORTE MÓDULO SISTEMA PROGRESIVO Y JETTE

Verifica y asesora el uso del programa SISIPPEC (Sistematización Integral del Sistema Penitenciario y Carcelario) el cual consiste en la Organización Sistemática de la información de los internos(as) desde el momento de su ingreso al Establecimiento de Reclusión, hasta cuando salen en libertad.

Ofrece asesoría técnica a los ERON en lo correspondiente al módulo Sistema Progresivo que da cuenta de la gestión del Consejo de Evaluación y Tratamiento y promueve su mejoramiento continuo. Tramita respuestas a HelpDesk y control de roles de usuarios a nivel nacional.

Ofrece asesoría técnica a los ERON en lo correspondiente al módulo de Trabajo, Estudio y Enseñanza (TEE) que da cuenta de la gestión del Consejo de Evaluación de Trabajo, Estudio y Enseñanza, y promueve su mejoramiento continuo. Tramita respuestas a HelpDesk y control de roles de usuarios a nivel nacional.

Realiza seguimiento al acceso de los internos al Sistema de Oportunidades (condenados y sindicados), conforme a la normatividad legal vigente, procedimiento PT. 50-012-07 V01 y demás lineamientos sobre el tema. Caracterización de programas y actividades válidas para redención de pena. Actualización de normatividad, procedimientos y pautas de Trabajo, Estudio y Enseñanza.

SERVICIO POSPENITENCIARIO

Su objetivo principal es la Integración del liberado a la familia y a la sociedad.

PRELIBERADOS: Se vinculan seis meses antes de salir en libertad.

POSPENADOS: Se vinculan a través de centros de referenciación en las Regionales y hasta por seis meses después de recuperar la libertad.

Programa Delinquir no Paga

Delinquir no Paga - Estrategia de prevención en el marco de la lucha contra el consumo de la droga. Su objetivo es prevenir que los jóvenes desarrollen actividades fuera de la norma social y promover en ellos la autorregulación, la cultura y la convivencia ciudadana.

Situación actual

La falta de talento humano en el área Atención y Tratamiento dificulta el desarrollo de los programas y actividades propias de esta dependencia, en lo relacionado con la aplicación Progresiva del Tratamiento Penitenciario, cuyo principal objetivo es preparar al condenado, a través del tratamiento penitenciario para su resocialización cuando obtengan su libertad (Ley 65 de 1993, el artículo 142), así como la implementación de los programas de educación, trabajo y atención psicosocial, a través de los cuales se verifica el cumplimiento del mismo.

La conformación de los equipos de Atención y Tratamiento no responde a la real necesidad y carga laboral, el déficit de personal competente y calificado dificulta el cumplimiento a la misionalidad de la Resocialización del condenado para la vida en libertad, hecho que genera múltiples tutelas y derechos de petición de los internos, así como solicitudes de entes de control y hallazgos de la Contraloría que no han podido ser superados.

Es necesario resaltar que para la implementación del Modelo Educativo Institucional, las Secretarías de Educación exigen que cada Establecimiento disponga de mínimo cuatro licenciados en educación. Igualmente donde estén implementados dos o más proyectos productivos se requiere de un Administrador o disciplina afín para el adecuado funcionamiento de los mismos.

Operación por procesos

El INPEC en cumplimiento de la norma ha aprobado operación por procesos, determinando tres niveles así:

Nivel Estratégico (Dirección General), cuyo objetivo es la determinar las políticas institucionales en función de los servicios y de los controles necesarios; ejercer control total de la operación y de la institución; y provisionar los recursos necesarios para la operación.

Nivel Táctico (Direcciones Regionales), cuyo objetivo fundamental es ejercer coordinación y control de la operación de la prestación de los servicios acatando las directrices establecidas en el nivel central o nivel estratégico.

Nivel Operativo (Establecimientos de Reclusión), cuyo objetivo fundamental es la prestación de los servicios del INPEC, dando cumplimiento a toda la normatividad y legislación establecida y a las directrices institucionales.

De acuerdo a la naturaleza de cada uno de los niveles establecidos, se requiere contar con el recurso humano suficiente y cualificado conforme lo establece la normatividad penitenciaria, para el logro de la resocialización de los penados.

Perfiles de talento humano sugeridos para el cumplimiento de la misionalidad del INPEC, relacionada con la atención social y el tratamiento penitenciario:

Formación académica	Justificación
Trabajador (a) Social	<p>Programa de Atención Social de acuerdo a las necesidades de la población privada de la libertad en los establecimientos de reclusión del orden nacional que permita minimizar los efectos negativos de la prisionalización, e implementar programas de tratamiento penitenciario. Artículo N° 69 de la Ley 1709/2014.</p> <p>Facilitar la comunicación de los internos con sus familias y núcleo social. Artículo N° 72 de la Ley 1709/2014. Artículo N° 74 de la Ley 1709/2014.</p>

	Atención a niños y niñas menores de tres años que viven con sus madres en los establecimientos de reclusión. Artículo N° 88 de la Ley 1709/2014.
Sociólogo	Aplicación de enfoque diferencial para grupos con condiciones excepcionales reclusos en establecimientos del orden nacional, según lo establecido en el artículo 2 y artículo 96 de la ley 1709/2014.
Antropólogo	Aplicación de enfoque diferencial para grupos con condiciones excepcionales reclusos en establecimientos del orden nacional, según lo establecido en el artículo 2 y artículo 96 de la ley 1709/2014.
Psicólogo	Ley 65/93, art 145 (Modificado por el artículo 87° de la Ley 1709/14)
Abogado/a	respuesta a tutelas, derechos de petición; apoyar la realización y seguimiento a contratos, convenios, así como para asesoramiento jurídico
Técnico en sistemas	Gestionar y ofrezca soporte al módulo social del SISIEC.

Soporte normativo de las necesidades de talento humano

La Ley 65 de 1993 asigna a la pena una función protectora y preventiva, pero su fin fundamental es la resocialización. Así mismo establece como finalidad del tratamiento penitenciario alcanzar la resocialización del infractor de la ley penal, mediante el examen de su personalidad y a través de la disciplina, el trabajo, el estudio, la formación espiritual, la cultura, el deporte y la recreación, bajo un espíritu humano y solidario.

Determina que el tratamiento penitenciario se da mediante la metodología de sistema progresivo, será realizado por medio de grupos interdisciplinarios integrados por abogados, psiquiatras, psicólogos, pedagogos, trabajadores sociales, médicos, terapeutas, antropólogos, sociólogos, criminólogos, penitenciaristas y miembros del cuerpo de custodia y vigilancia.

Para tal fin y como lo establece el artículo 85 de la Ley 65 de 1993, el INPEC debe procurar que en la planta de personal de las penitenciarías, colonias y cárceles de distrito judicial, figure el número de personal técnico indicado para el desarrollo eficiente de las labores de tales establecimientos.

La Directiva N° 17 de 15 de diciembre de 2012 de la Procuraduría General de la Nación, en su numeral décimo octavo insta al INPEC a fortalecer las oficinas de Reinserción Social (hoy Dirección de Atención y Tratamiento, decreto 4151/2011) con profesionales idóneos en psicología, trabajo social, terapeutas, abogados, economistas o administradores de empresas, instructores de talleres, educadores, etc., para que apoyen y desarrollen los programas de trabajo, educación, capacitación, deportivos y demás actividades”.

En atención a estas Observaciones la Dirección General del INPEC expide la Directiva Permanente N° 000001 de 2012, en cuyo anexo N° 1, la Procuraduría Delegada para la Prevención en Materia de Derechos Humanos y Asuntos Étnicos - Grupo Asuntos Penitenciarios y Carcelarios recomienda que -el INPEC debe fortalecer la Oficina de Reinserción Social (hoy Dirección de Atención y Tratamiento, decreto 4151/2011), nombrando profesionales idóneos como psicólogos, terapeutas, abogados, contadores, trabajadores sociales, instructor de talleres y educador de planta para que apoyen el desarrollo de programas educativos y de trabajo acorde con las necesidades de la población y con la infraestructura de los Establecimientos Penitenciarios y Carcelarios”.

El INPEC, mediante la Resolución N 04380 de 13 de noviembre de 2014, fija directrices para la organización y funcionamiento del cuerpo colegiado Consejo de Evaluación y Tratamiento CET.

La Ley 1709/2014 en su artículo 87, modifica el artículo 145 de la Ley 65/93, estableciendo que en cada establecimiento penitenciario habrá un Centro de Evaluación y Tratamiento. El tratamiento del sistema progresivo será realizado por medio de grupos interdisciplinarios, de acuerdo con las necesidades propias del tratamiento penitenciario. Estos serán integrados por abogados, psiquiatras, psicólogos, pedagogos, trabajadores sociales, médicos, terapeutas, antropólogos, sociólogos, criminólogos, penitenciaristas y miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

Este consejo determinará los condenados que requieran tratamiento penitenciario después de la primera fase (...) Estos consejos deberán estar totalmente conformados dos (2) años después de promulgada la presente ley.

El Tratamiento Penitenciario tiene la finalidad de alcanzar la resocialización del infractor de la ley penal, mediante el examen de su personalidad y a través de la disciplina, el trabajo, el estudio, la formación espiritual, la cultura, el deporte y la recreación, bajo un espíritu humano y solidario (Ley 65 de 1993, Art. 10). Además de formación académica y laboral, se requiere el desarrollo de habilidades sociales que permitan a los reclusos adaptarse a la norma social y que faciliten su inserción social una vez estos recuperen su libertad.

1.1.2. Para la identificación de la planta de personal de las Direcciones Regionales y sede central se procedió a realizar el levantamiento de cargas en cada una de las dependencias y regionales a nivel nacional, con los usuarios expertos de cada proceso.

De esta manera el equipo de trabajo de levantamiento de cargas laborales del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, elaboró la planilla de registro de información por dependencia según el Formulario de Medición de Cargas de Trabajo propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, realizando visitas a cinco (5) regionales en las cuales se levantó la información correspondiente a las diferentes tipologías de establecimientos adscritos, como a la regional; para el caso del nivel central se contó con la participación de diferentes usuarios expertos de cada una de las dependencias. Lo cual se encuentra reflejado en el Anexo 5. Matriz de perfiles y cargas de trabajo del personal administrativo.

De otra parte se realiza una propuesta de clasificación de todos los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional, de acuerdo al Código y Clase de cada uno de los directores asignados a los mismos, con el fin de identificar el las necesidades de personal del nivel directivo.

Es de anotar, que para presentar la propuesta se anexa al presente los siguientes documentos que sirven como justificación e insumo para soporte de la misma:

- Matriz de Riesgo en donde se presentan la clasificación por nivel de riesgo en alto, medio y mínimo.
- Evolución histórica de la infraestructura y comportamiento del hacinamiento desde 1993 a diciembre de 2013.
- Comportamiento de la planta de personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia desde 1998 a 31 de diciembre de 2013.
- Novedades, (eventos) comportamiento delincriminal en los diferentes ERON en el periodo 2011-2013.

Igualmente, se tuvo en cuenta:

- La generación a la cual pertenecen,
- La cantidad de internos,
- El perfil por nivel de seguridad de la población reclusa que alberga cada uno de ellos y
- La Cantidad de guardia requerida por ERON

Primero se parte por la clasificación actual de los establecimientos por clase, así:

Tabla 120. Clases de establecimientos

Denominación Director ERON	Total
Clase IV	21
Clase III	26
Clase II	41
Clase I	49
TOTAL	137

Para los 137 Establecimientos de Reclusión, se cuenta en la planta con 63 cargos de Subdirector Código 0196 Clase I.

Con base en las variables que sirven como soporte al presente documento, se presenta la propuesta para la Clasificación de los ERON, por la calidad (código y Clase) de sus directores, realizando una descripción sobre los estándares internacionales basados en las Reglas Mínimas para el tratamiento de los Reclusos, respecto a las cualidades que debe tener un director de Establecimiento de Reclusión, así:

Los Establecimientos de esta Clase IV (34), que se proponen y por lo mismo los directores son:

Tabla 121. Establecimientos Clase IV

NO.	ESTABLECIMIENTO		NIVEL DE RIESGO	GENERACIÓN	CAP	TOTAL INTERNOS	HACINAMIENTO	%	UBICACIÓN
1	E.P.A.M.S.-C.A.S.	COMBITA	ALTO	2ª	2.530	2.781	251	9,9%	8
2	E.P.M.S.C. - J.P.	CHIQUINQUIRÁ	ALTO	1ª	326	339	13	4,0%	8
3	E.P.M.S.C.	FLORENCIA	ALTO	1ª	550	919	369	67,1%	10
4	E.P.	FLORENCIA - LAS HELICONIAS	ALTO	3ª	1.388	1.430	42	3,0%	10
5	EPAMSCAS	BOGOTÁ D.C.	ALTO	1ª y 3ª	4.931	7.864	2.933	59,5%	8
6	EC	BOGOTÁ	ALTO	1ª	2.907	5.010	2103	72,3%	8
7	E.P.	GUADUAS - LA POLA	ALTO	3ª	2.824	1.952	-872	-30,9%	10
8	R.M. - P.A.S. - E.R.E	BOGOTÁ D.C.	ALTO	1ª	1.275	2.012	737	57,8%	8
9	E.P.M.S.C.	NEIVA	ALTO	1ª	978	1.715	737	75,4%	10
10	C.A.M.I.S.	ACACÍAS	ALTO	1ª	1.239	936	-303	-24,5%	10
11	E.P.M.S.C.	ACACÍAS	ALTO	2ª y 3ª	2.376	2.403	27	1,1%	10
12	E.P.C.	YOPAL	ALTO	3ª	868	1.073	205	23,6%	10
13	E.P.A.M.S.- C.A.S. - E.R.E.	POPAYÁN	ALTO	2ª	2524	2836	312	12,4%	10
14	E.P.M.S.C.	TUMACO	ALTO	1ª	238	332	94	39,5%	10
15	E.P.A.M.S. - C.A.S. JP	PALMIRA	ALTO	1ª	1257	2696	1439	114,5 %	8
16	E.P.M.S.C.	BUENAVENTURA	ALTO	1ª	335	642	307	91,6%	10
17	E.P.C.	JAMUNDÍ	ALTO		4309	4754	445	10,3%	10
18	E.P.M.S.C. -E.R.E.	CALI	ALTO	1ª	1667	6554	4887	293,2 %	8
19	E.P.M.S.C. - E.R.E.. PSM	BARRANQUILLA	ALTO	1ª	640	1684	1044	163,1 %	8
20	E.C. - J.P.	BARRANQUILLA	ALTO	1ª	454	929	475	104,6	8

NO.	ESTABLECIMIENTO		NIVEL DE RIESGO	GENERACIÓN	CAP	TOTAL INTERNOS	HACINAMIENTO	%	UBICACIÓN
								%	
21	E.P.M.S.C.	CARTAGENA	ALTO	1ª	1382	2578	1196	86,5%	8
22	EPCAMS.	VALLEDUPAR	ALTO	2ª	1588	1425	-163	-10,3%	8
23	E.P.C.	TIERRALTA	ALTO	1ª	650	271	-379	-58,3%	10
24	E.P.M.S.C.	ARAUCA	ALTO	1ª	212	418	206	97,2%	10
25	E.P.M.S.C. - E.R.E.- J.P.	BUCARAMANGA	ALTO	1ª	1350	2734	1384	102,5%	8
26	E.P.A.M.S. - C.A.S.	GIRÓN	ALTO	2ª	1444	2091	647	44,8%	10
27	E.P.	PUERTO TRIUNFO "EL PESEBRE"	ALTO	3ª	1316	1290	-26	-2,0%	10
28	E.P.M.S.C.	MEDELLÍN	ALTO	1ª	2424	5883	3459	142,7%	8
29	COPEL	MEDELLÍN - PEDREGAL	ALTO	3ª	2445	3180	735	30,1%	8
30	E.P.M.S.C.	QUIBDÓ	ALTO	1ª	286	741	455	159,1%	10
31	E.P.M.S.C.	MANIZALES	ALTO	1ª	670	1177	507	75,7%	8
32	E.P.A.M.S. - P.C. - E.R.E.	LA DORADA	ALTO	2ª	1524	1671	147	9,6%	8
33	E.P.M.S.C. - E.R.E.	PEREIRA	ALTO	1ª	676	1566	890	131,7%	8
34	COIBA	IBAGUE	ALTO	1ª y 3ª	4602	5921	1319	28,7%	8

*Datos extraídos de la Matriz de riesgos y el peso dado a la ubicación geográfica

** Datos del parte FUENTE: CEDIP fecha de corte 06-05-2014

Aquí se incluyen 8 nuevos ERON y se pasa a clase III a Calarcá, por los motivos previamente descritos y que se justifican con la matriz de riesgos y los informes anexos.

Los Establecimientos de esta Clase III (28), que se proponen y por lo mismo los directores son:

Tabla 122. Establecimientos Clase III

NO.	ESTABLECIMIENTO		NIVEL DE RIESGO	GENERACIÓN	CAP	TOTAL INTERNOS	HACINAMIENTO	%	UBICACIÓN
1	E.P.M.S.C.	GIRARDOT	ALTO	3ª	555	642	87	15,7%	2
2	E.P.M.S.C. - R.M.	VILLAVICENCIO	ALTO	3ª	1.003	1.704	701	69,9%	5
3	E.P.M.S.C. - J.P.	ESPINAL	ALTO	3ª	385	254	-131	- 34,0%	5
4	E.P.M.S.C.	SANTANDER QUILICHAO	ALTO	3ª	230	458	228	99,1%	5
5	R.M.	POPAYÁN	ALTO	3ª	100	174	74	74,0%	2
6	E.P.M.S.C.	BUGA	ALTO	3ª	821	1249	428	52,1%	2
7	E.P.M.S.C.	TULUÁ	ALTO	3ª	422	629	207	49,1%	2
8	E.P.M.S.C.	CARTAGO	ALTO	3ª	412	604	192	46,6%	2
9	E.P.M.S.C. - J.P.	MONTERÍA	ALTO	3ª	840	1972	1132	134,8 %	5
10	E.P.M.S.C.	SANTA MARTA	ALTO	3ª	312	1382	1070	342,9 %	5
11	E.P.M.S.C.	SINCELEJO	ALTO	3ª	512	1245	733	143,2 %	5
12	E.P.C.. - E.R.E. JP	CÚCUTA	ALTO	3ª	2530	4329	1799	71,1%	5
13	E.P.M.S.C.	SOCORRO	ALTO	3ª	318	487	169	53,1%	5
14	R.M.	BUCARAMANGA	ALTO	3ª	247	460	213	86,2%	5
15	E.P.A.M.S.- C.A.S. - E.R.E. - J.P.	ITAGUÍ	ALTO	3ª	328	909	581	177,1 3%	5
16	E.P.M.S.C.	LETICIA	MEDIO	3ª	118	224	106	89,8%	10
17	E.P.M.S.C.	MOCOA	MEDIO	3ª	360	607	247	68,6%	10
18	E.P.M.S.C.	RIOHACHA	MEDIO	3ª	100	510	410	410,0 %	10
19	E.P.M.S.C.	EL BANCO	MEDIO	3ª	68	119	51	75,0%	10
20	E.P.M.S.C.	SAN ANDRÉS	MEDIO	3ª	136	220	84	61,8%	10
21	E.P.M.S.C.	AGUACHICA	MEDIO	3ª	70	203	133	190,0	10

NO.	ESTABLECIMIENTO		NIVEL DE RIESGO	GENERACIÓN	CAP	TOTAL INTERNOS	HACINAMIENTO	%	UBICACIÓN
								%	
22	E.P.M.S.C.	BARRANCABEMEJA	MEDIO	3ª	200	512	312	156,0 %	10
23	E.P.M.S.C.	APARTADÓ	MEDIO	3ª	296	758	462	156,1 %	10
24	E.P.M.S.C.	PUERTO BOYACÁ	MEDIO	3ª	120	206	86	71,7%	10
25	E.P.M.S.C.	CALARCÁ	MEDIO	3ª	916	1152	236	25,8%	8
26	E.P.M.S.C.	ARMENIA	MEDIO	3ª	334	600	266	79,6%	8
27	R.M.	ARMENIA	MEDIO	3ª	156	180	24	15,4%	8
28	E.P.M.S.C.	ISTMINA	BAJO	3ª	81	148	67	82,7%	10

Tabla 123. Establecimientos Clase II

NO.	ESTABLECIMIENTO		NIVEL DE RIESGO	GENERACIÓN	CAP	TOTAL INTERNOS	HACINAMIENTO	%	UBICACIÓN
1	E.P.M.S.C.	DUITAMA	MEDIO	3ª	272	299	27	9,9%	2
2	E.P.M.S.	GARAGOA	MEDIO	3ª	50	43	-7	-14,0%	5
3	E.P.M.S.C.	TUNJA	MEDIO	3ª	120	185	65	54,2%	2
4	E.P.M.S.	RAMIRIQUI	MEDIO	3ª	122	111	-11	-9,0%	5
5	E.P.M.S.C.	MONQUIRA	MEDIO	3ª	73	150	77	105,5%	2
6	E.P.M.S.C.	STA ROSA VITERBO	MEDIO	3ª	320	446	126	39,4%	5
7	E.P.M.S.C. - R.M.	SOGAMOSO	MEDIO	3ª	395	609	214	54,2%	2
8	E.P.M.S.C.	UBATÉ	MEDIO	3ª	117	139	22	18,8%	2
9	E.P.M.S.C.	ZIPAQUIRA	MEDIO	3ª	152	318	166	109,2%	2
10	E.P.M.S.C. - C.M.S.	FUSAGASUGÁ	MEDIO	3ª	153	260	107	69,9%	2
11	E.P.M.S.C.	CÁQUEZA	MEDIO	3ª	83	119	36	43,4%	2
12	E.P.M.S.C.	GACHETÁ	MEDIO	3ª	30	46	16	53,3%	2
13	E.P.M.S.C.	LA MESA	MEDIO	3ª	60	125	65	108,3%	2
14	E.P.M.S.C.	VILLETA	MEDIO	3ª	70	122	52	74,3%	2

NO.	ESTABLECIMIENTO		NIVEL DE RIESGO	GENERACIÓN	CAP	TOTAL INTERNOS	HACINAMIENTO	%	UBICACIÓN
15	E.P.M.S.C.	LA PLATA	MEDIO	3ª	300	303	3	1,0%	2
16	E.P.M.S.C.	PITALITO	MEDIO	3ª	690	744	54	7,8%	2
17	E.P.M.S.C.	GRANADA	MEDIO	3ª	130	228	98	75,4%	2
18	E.P.M.S.C.	MELGAR	MEDIO	3ª	92	101	9	9,8%	2
19	E.P.M.S.C.	PURIFICACIÓN	MEDIO	3ª	45	62	17	37,8%	2
20	E.P.C.	GUAMO	MEDIO	3ª	100	122	22	22,0%	2
21	E.P.M.S.C.	PAZ DE ARIPORO	MEDIO	3ª	120	87	-33	-27,5%	2
22	E.P.M.S.C.	EL BORDO	MEDIO	3ª	84	157	73	86,9%	2
23	E.P.M.S.C.	IPIALES	MEDIO	3ª	280	423	143	51,1%	2
24	E.P.M.S.C.	TUQUERRES	MEDIO	3ª	120	138	18	15,0%	2
25	E.P.M.S.C. - R.M.	PASTO	MEDIO	3ª	568	1161	593	104,4%	5
26	E.P.M.S.C.	ROLDANILLO	MEDIO	3ª	80	116	36	45,0%	2
27	E.P.M.S.C.	CAICEDONIA	MEDIO	3ª	102	169	67	65,7%	2
28	E.P.M.S.C.	SEVILLA	MEDIO	3ª	120	165	45	37,5%	2
29	E.C. - E.R.E.	SABANALARGA	MEDIO	3ª	50	104	54	108,0%	2
30	E.P.M.S.C.	MAGANGUÉ	MEDIO	3ª	56	236	180	321,4%	2
31	E.R.E.	COROZAL	MEDIO	3ª	45	53	8	17,8%	2
32	E.P.M.S.C.	PAMPLONA	MEDIO	3ª	224	318	94	42,0%	2
33	E.P.M.S.	SAN GIL	MEDIO	3ª	262	297	35	13,4%	2
34	E.P.M.S.C.	SAN VICENTE CHUCURÍ	MEDIO	3ª	56	66	10	17,9%	2
35	E.P.M.S.C.	MÁLAGA	MEDIO	3ª	60	87	27	45,0%	2
36	E.P.M.S.C.	VÉLEZ	MEDIO	3ª	160	261	101	63,1%	2
37	E.C.	SANTA FE DE ANTIOQUIA	MEDIO	3ª	50	95	45	90,0%	2
38	E.P.M.S.C.	SANTO DOMINGO	MEDIO	3ª	115	171	56	48,7%	2
39	E.P.M.S.C.	SONSÓN	MEDIO	3ª	75	178	103	137,3%	2
40	E.P.M.S.C.	TITIRIBÍ	MEDIO	3ª	68	110	42	61,8%	5

NO.	ESTABLECIMIENTO		NIVEL DE RIESGO	GENERACIÓN	CAP	TOTAL INTERNOS	HACINAMIENTO	%	UBICACIÓN
41	E.P.M.S.C.	ANDES	MEDIO	3ª	168	482	314	186,9%	2
42	E.P.M.S.C.	BOLIVAR	MEDIO	3ª	99	159	60	60,6%	2
43	E.P.M.S.C.	LA CEJA	MEDIO	3ª	94	177	83	88,3%	2
44	E.P.M.S.C.	PUERTO BERRÍO	MEDIO	3ª	150	273	123	82,0%	5
45	E.P.M.S.C.	SANTA BÁRBARA	MEDIO	3ª	50	109	59	118,0%	2
46	E.P.M.S.C.	YARUMAL	MEDIO	3ª	191	265	74	38,7%	2
47	E.P.M.S.C.	TÁMESIS	MEDIO	3ª	50	117	67	134,0%	2
48	E.P.M.S.C.	CAUCASIA	MEDIO	3ª	63	172	109	173,0%	5
49	E.P.M.S.C.	AGUADAS	MEDIO	3ª	67	83	16	23,9%	2
50	E.P.M.S.C.	PÁCORA	MEDIO	3ª	58	51	-7	-12,1%	2
51	E.P.M.S.C.	RIOSUCIO	MEDIO	3ª	54	124	70	129,6%	2
52	E.P.M.S.C.	ANSERMA	MEDIO	3ª	128	208	80	62,5%	2
53	E.P.M.S.C.	SALAMINA	MEDIO	3ª	166	160	-6	-3,6%	2
54	R.M.	MANIZALES	MEDIO	3ª	122	170	48	39,3%	2
55	E.P.M.S.C.	SANTA ROSA DE CABAL	MEDIO	3ª	159	267	108	67,9%	2
56	R.M.	PEREIRA	MEDIO	3ª	305	372	67	22,0%	2
57	E.P.M.S.C.	ARMERO-GUAYABAL	MEDIO	3ª	45	57	12	26,7%	2
58	E.P.M.S.C.	FRESNO	MEDIO	3ª	88	108	20	22,7%	2
59	E.P.M.S.C.	LÍBANO	MEDIO	3ª	99	117	18	18,2%	2

Tabla 124. Establecimientos Clase I

NO.	ESTABLECIMIENTO		NIVEL DE RIESGO	GENERACIÓN	CAP	TOTAL INTERNOS	HACINAMIENTO	%	UBICACIÓN
1	E.P.M.S.C.	GUATEQUE	BAJO	3ª	55	63	8	14,5%	2
2	E.P.M.S.C.	CHOCONTÁ	BAJO	3ª	87	109	22	25,3%	2
4	E.P.M.S.C.	GARZÓN	BAJO	3ª	276	235	-41	-14,9%	5
5	E.P.M.S.C.	CHAPARRAL	BAJO	3ª	168	208	40	23,8%	5

6	E.P.M.S.C.	PUERTO TEJADA	BAJO	3ª	66	156	90	136,4%	5
7	E.P.M.S.C.	BOLÍVAR	BAJO	3ª	176	173	-3	-1,7%	5
8	E.P.M.S.C.	CALOTO	BAJO	3ª	48	163	115	239,6%	5
9	E.P.M.S.C.	SILVIA	BAJO	3ª	100	119	19	19,0%	5
10	E.P.M.S.C.	LA UNIÓN	BAJO	3ª	70	64	-6	-8,6%	5
11	E.P.C.	VALLEDUPAR	BAJO	3ª	256	1138	882	344,5%	5
12	E.P.M.S.C.	CIENAGA	BAJO	3ª	91	222	131	144,0%	2
13	E.P.M.S.C.	OCAÑA	BAJO	3ª	198	456	258	130,3%	2
14	E.P.M.S.C.	JERICÓ	BAJO	3ª	60	90	30	50,0%	2
15	E.P.M.S.C.	SANTA ROSA DE OSOS	BAJO	3ª	76	152	76	100,0%	2
16	E.P.M.S.C.	PENSILVANIA	BAJO	3ª	56	88	32	57,1%	2
17	E.P.M.S.C.	HONDA	BAJO	3ª	208	255	47	22,6%	2

Presentadas las tablas anteriores el resumen de como quedarían los Establecimientos de Reclusión del orden nacional, es el siguiente:

Tabla 125. Propuesta Clasificación De Establecimientos

Denominación Director ERON	Cantidad Actual	Cantidad Propuesta
Clase IV	22	34
Clase III	26	28
Clase II	41	59
Clase I	49	16
TOTAL	138	137

Los Subdirectores de Los Establecimientos de Reclusión

En esta parte del documento, se presenta la propuesta para que de acuerdo a la capacidad de internos de los Establecimientos conforme tipologías relacionadas en cuadro de Tipología de Establecimientos se asignen los Subdirectores de Establecimiento, quienes apoyarán la gestión del Director del Establecimiento creando una llave dirección-control que garantice que los principios de la administración pública en especial el de la economía y efectividad se desarrollen a plenitud en cada uno de los Establecimientos. A continuación se ilustra la relación;

Tabla 126. Propuesta Clasificación De Establecimientos según capacidad internos

CAPACIDAD INTERNOS ESTABLECIMIENTOS	NUMERO DE SUBDIRECTORES PROPUESTO	CANTIDAD DE ESTABLECIMIENTOS	TOTAL SUBDIRECTORES DE ESTABLECIMIENTO PROPUESTOS
0-300	0	89	0
301-800	0	19	0
801-1300	1	9	9
1301-1700	1	9	8
1701-3000	2	8	16
3000 o más	3	3	9
Constelaciones Penitenciarias	1	8	8
TOTAL SUBDIRECTORES DE ESTABLECIMIENTO			50

El caso particular del Establecimiento penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelaria de Tulua que a pesar de estar ubicado entre los Establecimientos con capacidad de internos entre 1301 a 1700 no se estima la necesidad de un Subdirector de Establecimiento por ser clasificado como un Establecimiento de mínimo riesgo según la Matriz de Riesgo de Establecimientos.

Dentro de la necesidad de personal se relacionaron 62 Subdirectores de Establecimiento, 50 en Establecimientos de Reclusión y los 12 restantes de conformidad a la potestad que tiene la Dirección general de suprimir y crear Centros de Reclusión.

1.2. Personal de Cuerpo de Custodia y Vigilancia

Debido al tamaño del personal del cuerpo de custodia y vigilancia (más de 10.000 personas) y dado que las particularidades de cada uno de los establecimientos no permiten una tipificación como la realizada para el cálculo del personal administrativo y en referencia a que sus funciones y actividades están destinadas a tareas repetitivas de custodia y vigilancia enmarcadas en el cumplimiento de turnos rotativos de 24 X 24 horas, se estandarizó el levantamiento de cargas laborales de este personal, trabajando un modelo de dinámica de sistemas, sin dejar de lado el cálculo de tiempos sobre la base de estudios de tiempos y cantidades de labor basados en estándares subjetivos, tomando como referencia la metodología abierta que el DAFP asigna en su guía de modernización de entidades públicas.

Los cálculos se hacen a partir de la construcción de un **MODELO DE DINÁMICA DE SISTEMAS**, dicho modelo es una representación de la realidad que permite observar la evolución de un sistema de variables interconectadas entre sí, la dinámica de sistemas es una metodología de análisis que permite analizar el modo en que unas variables afectan a otras, se

opta por este tipo de modelo debido a la estandarización de los puestos de servicio y actividades a realizar para garantizar el normal desarrollo en los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional, no solo en materia de seguridad sino también de los programas de tratamiento penitenciario de los internos.

A diferencia de los administrativos que para efectos de este estudio se midieron teniendo en cuenta los programas de cada establecimiento y la capacidad de internos, en el caso del cuerpo de custodia y vigilancia no puede ser medido de la misma manera, dado que cada uno de los ciento treinta y siete (137) establecimientos no es igual a otro, dadas las particularidades tales como lo son los puestos de servicio por establecimiento; la diferencia entre establecimientos carcelarios y/o penitenciarios; de justicia y paz, de reclusión especial, complejos penitenciarios; el esquema de seguridad (mediana, alta y máxima seguridad); la capacidad de internos; los programas y proyectos; la infraestructura misma del establecimiento donde en la actualidad se cuenta con estructuras de primera, segunda y tercera generación, en las cuales el número de Garitas, rejas, entre otros, son diferentes de uno a otro.

Por lo tanto para establecer las necesidades de personal en materia de Cuerpo de Custodia, se actualizaron los planes de seguridad de los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional, lo que permitió determinar los puestos de servicio y actividades a realizar para garantizar la seguridad y los programas de tratamiento a los internos. Así mismo para determinar el número de personal que se requiere, se tuvo en cuenta que el Personal del Cuerpo de Custodia pueda realizar su labor con las correspondientes garantías que debe gozar todo trabajador colombiano, estos es, sus días de descanso, bienestar laboral, medidas de seguridad que protejan su integridad física y psicológica. Anexo 5. Matriz de perfiles y cargas de trabajo del personal del cuerpo de custodia y vigilancia.

Dentro de los factores a tenerse en cuenta en los estudios y planes de seguridad de los ERON, y que inciden significativamente en la identificación de la planta de personal, encontramos, situación jurídica y perfil de seguridad de los internos, clasificación, infraestructura y ubicación de los ERON, puestos de servicios internos y perimetrales, prisión y detenciones domiciliarias, remisiones a diligencias judiciales, administrativas y médicas, programas de tratamiento

penitenciario como talleres, educativas, proyectos productivos, apoyo espiritual, atención sicosocial entre otras.

En el presente estudio se incluyó los ocho proyectos de constelaciones penitenciarias y las nueve ampliaciones de ERON previstas a entrar en funcionamiento a partir del 2015, el Centro de Reclusión Virtual CERVI, el Centro Estratégico de la Información Penitenciaria CEDIP. Así mismo Los Grupos especiales que apoyan la seguridad de los establecimientos como son el Cuerpo de Reacción Inmediata CRI, Cuerpo Operativo de Remisiones Especiales CORES, Guías Caninos y el Grupo de Policía Judicial.

La necesidad de incrementar la Planta del Cuerpo de Custodia, radica en especial que el pie de fuerza no crece desde el 29 de enero de 2010, y por el contrario desde esta fecha entraron en funcionamiento ocho Establecimientos de reclusión (Ibagué, Guaduas, Popayán, Jamundí, Florencia, Puerto triunfo, Acacias) y se tiene previsto para el 2015 recibir cuatro constelaciones y nueve ampliaciones más.

Confiarme a lo expuesto las cargas que se presentan se hace conforme a los servicios de vigilancia que se prestan en los ERON, en dos compañías de seguridad que realizan turnos de 24 X 24 horas, y cada compañía tiene dos turnos de vigilancia, de allí podemos evidenciar claramente que por cada puesto de servicio de vigilancia que se identifica se requieren cuatro unidades de guardia para las dos compañías.

Si bien es cierto la variable principal en este estudio son los puestos de servicio y las actividades de seguridad y de tratamiento penitenciario, es importante conocer que a diciembre 31 de diciembre 2014 el parte de internos intramural es de 113.623, la Planta del Cuerpo de Custodia es de 12.848, que los servicios se prestan en dos compañías y cada compañía tiene dos turnos de vigilancia, la relación interno guardia es de 1/9, sin descontar de la planta el personal que se encuentra en vacaciones, licencias, permisos e incapacidades, con los cual la relación interno guardia sería mucho mayor.

Dicho inventario aumenta en la medida en que aumenta la tasa de entrada de nuevos reclusos, y eso depende del número de sentencias del sistema penal acusatorio y el porcentaje de penas

en donde el Juez considera que es conveniente la privación de la libertad dentro de los muros de un establecimiento penitenciario.

CAPITULO OCTAVO

Es de gran importancia señalar que en materia de carrera administrativa el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC- se rige por un sistema específico de carrera previsto en el **Decreto Ley 407 de 1994**. En lo que hace relación con la nomenclatura y clasificación de los empleos, está regulado por el sistema general de que trata el **Decreto 2489 de 2006**, aunque las denominaciones de empleos que conforman el Cuerpo de Custodia y Vigilancia y los requisitos para su ejercicio los establece el Decreto Ley 407 de 1994. En lo pertinente, se aplican los **Decretos 770 de 2005¹⁴**, **1785 de 2014¹⁵** sobre requisitos para el ejercicio de los empleos que ocupa el personal administrativo.

1. PLANTA DE PERSONAL

De acuerdo con el estudio de planta, funciones, perfiles y cargas de trabajo, se realizó el diseño de la planta de personal del INPEC que logrará cumplir con las necesidades del instituto:

La planta actual de INPEC cuenta con quince mil setecientos noventa y cinco (15.795) cargos autorizados por Decreto, de los cuales están provistos catorce mil trescientos tres (14.303) cargos y mil cuatrocientos setenta y ocho (1.478) vacantes con la respectiva apropiación presupuestal. Se propone una planta de treinta y dos mil cuatrocientos treinta y siete (32.435) cargos, con lo cual se da una diferencia neta de dieciséis mil seiscientos cuarenta (16.640) cargos. Dentro de los cuales como consta en certificación 85107-SUTAH-GOPRO-001211 de 19 de enero de 2015, se encuentran dentro de la Oferta Publica de Empleos de Carrera – OPEC – dos mil seiscientos sesenta y cinco (2665), empleos requeridos por lo que no se suprimen de la planta de personal.

¹⁴ Por el cual se establece el sistema de funciones y requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del orden nacional a que se refiere la Ley 909 de 2004.

¹⁵ Por el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.,

- Con la propuesta se plantea el fortalecimiento de los niveles profesional, técnico, y asistencial con la creación de tres mil seiscientos veintisiete (4.594) empleos del nivel profesional; de igual forma se fortalece el nivel técnico con la creación dos tres mil doscientos (3.200), y asistencial mil setecientos cincuenta y ocho (1.758) empleos netos, como se puede evidenciar en el cuadro resumen del anexo Comparativo Cargos y Costos Planta de Personal, al compararse la planta autorizada versus la propuesta.

Con lo cual se busca profesionalizar la planta, proyectando una mayor cobertura de la entidad en el nivel central y regional, fortaleciéndose principalmente el área misional del Instituto en los ERON.

- De igual forma es de tener en cuenta que el INPEC, como establecimiento público adscrito al Ministerio de Justicia, es la entidad constituida para ejercer la vigilancia y seguimiento del mecanismo de seguridad de las personas privadas de la libertad; la vigilancia y seguimiento del mecanismo de seguridad electrónica y de la ejecución del trabajo social no remunerado, impuestas como consecuencia de una decisión judicial, de conformidad con las políticas establecidas por el Gobierno Nacional y el Ordenamiento Jurídico, en el marco de la promoción, respeto y protección de los derechos humano, razón por la cual el personal de Cuerpo de Custodia y Vigilancia tiene un papel relevante dentro de la Institución; así, el estudio busca resaltar la importancia y la necesidad de incrementar en nueve mil setecientos ochenta y dos (9.782) unidades de guardia los establecimientos a nivel nacional, con el fin de dar cumplimiento de manera efectiva y eficaz los procesos misionales del Instituto.
- De conformidad con Estado de Emergencia Penitenciaria y Carcelaria y en cumplimiento del Anexo No. 1 de la Directiva Transitoria 000023 del 4 de junio de 2013 “Directrices para Intervención del Estado de Emergencia Penitenciaria y Carcelaria” concibió como acción estratégica: “PLAN DESHACINAMIENTO PLANDES”, y que contempló como una de sus líneas de acción “Plan Colonias” consistente en la construcción de 10.000 cupos para población de mínima seguridad a cargo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –INPEC-, situación que ha sido considerada en las cargas laborales.

- El documento del Ministerio de Justicia y del Derecho titulado *“2 Pasos para Hacerle Frente a la Crisis del Sistema Penitenciario y Carcelario”* estipula en el Paso 4 Aumento del Personal, considera lo siguiente:

–El aumento en el número de personas privadas de la libertad hace que se requiere un mayor número de personal tanto de vigilancia y seguridad como administrativo, especialmente si se carece de mecanismo electrónicos de vigilancia que permitan un control efectivo no solo de las personas privadas de la libertad sino de las personas en situación de detención o prisión domiciliaria.

En los últimos años la población privada de la libertad ha pasado de 29.114 en 1993, cuando se creó el INPEC, a 51.518 en el año 2.000, 84.444 en el 2010 a finalmente 113.890 en el año 2012. Mientras tanto el personal de seguridad es de un poco más de 12.000, pero solo el 73% de la fuerza efectiva (8.813) está dedicada a funciones de seguridad. Además de aumentar el número de personas dedicadas a la seguridad y a la vigilancia, es importante garantizar que el 100% de la Guardia se dedica a funciones específicas y aumentar el uso de los mecanismos de seguridad y vigilancia electrónica para de ese modo lograr una efectiva prestación del servicio.”

Por lo tanto, es importante señalar la tendencia constante hacia el incremento en la población a cargo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –INPEC- como lo demuestra la siguiente tabla:

Tabla 227. Tendencia Histórica de la población Penitenciaria y la Sobrepopulación Carcelaria a Nivel Nacional (1993 – 2012).

AÑO	CAPACIDAD	POBLACIÓN	SOBREPOBLACIÓN	%
1993	27.810	29.114	1304	4,68%
1994	26.709	29.343	2634	9,86%
1995	27.822	33.258	5436	19,53%
1996	28.332	39.676	11344	40,03%
1997	32.859	42.028	9169	27,90%
1998	33.119	44.398	11279	34,40%
1999	33.606	45.064	11458	34,80%
2000	37.986	51.518	13532	35,62%
2001	42.575	49.302	6727	15,80%
2002	45.667	52.936	7269	15,91%
2003	48.291	62.277	13986	28,96%
2004	49.722	68.020	18298	36,80%
2005	49.821	66.829	17008	34,13%
2006	52.414	60.021	7606	14,51%
2007	52.555	63.603	11048	21,02%
2008	54.777	69.979	15202	27,75%
2009	55.042	75.992	20950	38,80%
2010	67.965	84.444	16479	24,42%
2011	75.620	100.451	24831	32,80%
2012	75.726	113.890	38164	50,39%

Fuente. 12 Pasos para Hacerle Frente a la Crisis del Sistema Penitenciario y Carcelario. Ministerio de Justicia.

Dado lo anterior, es importante destacar la urgencia en la toma de medidas que permitan descongestionar el sistema penitenciario y carcelario, como la propuesta de la creación de las Constelaciones Penitenciarias.

Déficit Personal

De acuerdo con la información consolidada y los estudios realizados al interior del Instituto se calcula un déficit de empleos administrativos de seis mil ochocientos cincuenta y ocho (6.858) y de empleos del cuerpo de custodia y vigilancia de nueve mil setecientos ochenta y dos (9.782) que desarrollan los diferentes procesos y procedimientos en los establecimientos de reclusión, direcciones regionales y sede central.

2. PLANTA DE PERSONAL PROPUESTA.

En la siguiente tabla se muestra el resumen de la planta de empleos actual con sus correspondientes costos, los empleos que se proponen derivados del estudio de cargas de trabajo, presentada con sus correspondientes costos y los empleos que se proponen suprimir como resultado del estudio técnico.

Creación de Empleos

Teniendo en cuenta las funciones propias del Instituto, en la planta de personal se propone la creación de dieciséis mil seiscientos cuarenta (16.640) nuevos empleos distribuidos así:

Tabla 3. **Propuesta Planta de Empleos.**

DENOMINACION DE LOS CARGOS POR NIVELES	CODIGO	GRADO	DIFERENCIA
DIRECTIVO			2
DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO CARCELARIO	0195	Clase IV	3
DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO CARCELARIO	0195	Clase III	12
DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO CARCELARIO	0195	Clase II	2
ASESOR			2
ASESOR	1020	10	2
PROFESIONAL			3.627
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	24	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	33
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	106
PROFESIONAL ESPECIALIZADO (SALUD)	2033	16	48
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	62
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	63
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	1.493
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	09	1.501
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07	220
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	05	2
MEDICO - Medio Tiempo	2085	12	97

DENOMINACION DE LOS CARGOS POR NIVELES	CODIGO	GRADO	DIFERENCIA
ODONTOLOGO - Medio Tiempo	2087	12	24
TECNICO			2.388
ANALISTA DE SISTEMAS	3003	17	64
ANALISTA DE SISTEMAS	3003	15	98
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	6
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	15	305
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	485
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	11	148
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	09	11
TECNICO OPERATIVO	3132	15	252
TECNICO OPERATIVO	3132	13	59
TECNICO OPERATIVO	3132	12	258
TECNICO OPERATIVO	3132	10	26
INSTRUCTOR	3070	12	676
ASISTENCIAL			839
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	20	12
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	17	26
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	14
PAGADOR	4173	22	1
PAGADOR	4173	20	7
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	18	10
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	15	184
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	297
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	16
SECRETARIO	4178	13	112
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	59
ENFERMERO AUXILIAR	4128	14	101
PERSONAL DE CUSTODIA Y VIGILANCIA			9.782
DENOMINACION DE LOS CARGOS POR NIVELES	CODIGO	GRADO	DIFERENCIA
MAYOR DE PRISIONES	4158	21	5
CAPITAN DE PRISIONES	4078	18	1
OFICIAL LOGISTICO	2052	06	32

DENOMINACION DE LOS CARGOS POR NIVELES	CODIGO	GRADO	DIFERENCIA
OFICIAL DE TRATAMIENTO PENITENCIARIO	2053	06	57
TENIENTE DE PRISIONES	4222	16	104
INSPECTOR JEFE	4152	14	174
INSPECTOR	4137	13	531
DISTINGUIDO	4112	12	244
DRAGONEANTE	4114	11	8.634
TOTAL			16.640

Fuente. Elaboración Propia.

En la anterior tabla se plantea los requerimientos de personal administrativo acordes con las necesidades planteadas en los reportes de los Establecimientos de Reclusión a las Direcciones Regionales y sede central.

En las auditorías realizadas por los entes de control se han realizado hallazgos y observaciones relacionados con la falta de personal que debe realizar funciones misionales y de apoyo en la integralidad el Instituto. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público ha establecido parámetros y requerimientos de personal especializado que maneje el tema de SIIF Nación; igualmente la Contraloría General de la Republica ha realizado hallazgos relacionados con el SIIF Nación evidenciando la falta de personal que maneje el tema.

Es de resaltar esta alto déficit de personal administrativo impide el adecuado desarrollo de las actividades propias del Instituto y del fin del mismo, incumpliendo en gran medida la misión del mismos al no poder contribuir al desarrollo y resignificación de las potencialidades de las personas privadas de la libertad, al no contar con el personal requerido para ofrecer de forma adecuada los servicios de tratamiento penitenciario, atención básica y seguridad.

Aunado a lo descrito a continuación se presenta la consolidación de los requerimientos realizados por los organismos de control y autoridades correspondientes:

Convenciones:

 Requerimientos de Auditorias

Requerimientos Ministerio de Hacienda

Hallazgos Contraloría

Tabla 4. Consolidado Requerimientos de Personal.

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
100 REGIONAL No.1 REGIONAL CENTRAL				
SEDE REGIONAL CENTRAL	ABOGADO	10	2044	07
SEDE REGIONAL CENTRAL	LICENCIADO	3	3070	10
SEDE REGIONAL CENTRAL	TRABAJADORA SOCIAL	5	2044	07
SEDE REGIONAL CENTRAL	TECNICO ADMON - AREA SALUD PUBLICA	1	3124	13
SEDE REGIONAL CENTRAL	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	1	2044	07
SEDE REGIONAL CENTRAL	CONTADOR PUBLICO	2	2044	07
SEDE REGIONAL CENTRAL	SERVICIOS GENERALES	1	4064	11
GRUPO CONTROL DE GESTION REGIONAL	ABOGADO, CONTADOR, PSICOLOGO O SOCIOLOGO, ING. SIST. O TEC. EN SIST. ING. CIVIL	5	2044	07
GRUPO OBRAS CIVILES REGIONAL	ARQUITECTO O ING. CIVIL	1	2044	07
EPMSC LETICIA	SECRETARIA	1	4178	13
EPMSC LETICIA	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC LETICIA	CONTADOR PUBLICO	1	2044	07
EPMSC LETICIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	4044	13
EPMSC LETICIA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC LETICIA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC SANTA ROSA DE VITERBO	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC SANTA ROSA DE VITERBO	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC SANTA ROSA DE VITERBO	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC SANTA ROSA DE VITERBO	REGENTE DE FARMACIA - REQUERIMIENTO PROCURADURÍA	1	3132	10
EPMSC SANTA ROSA DE VITERBO	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC SANTA ROSA DE VITERBO	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC CHIQUINQUIRA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC CHIQUINQUIRA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC CHIQUINQUIRA	CONTADOR PÚBLICO - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público -SIIF Nación	1	2044	07
EPMSC CHIQUINQUIRA	TECNICO EN SISTEMAS	1	3003	17
EPMSC MONIQUIRA	TRABAJADORA SOCIAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC MONIQUIRA	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	2	2044	07
EPMSC MONIQUIRA	PAGADOR - TITULAR PROVISIONAL TEMPORAL	1	4173	20

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPMSC MONIQUIRA	ZOOTECNISTA	1	2044	07
EPMSC MONIQUIRA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC MONIQUIRA	TECNICO EN SISTEMAS	1	3003	17
EPMSC DUITAMA	LICENCIADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	2	3070	10
EPMSC DUITAMA	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC DUITAMA	PSICOLOGA -REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC DUITAMA	REGENTE DE FARMACIA - REQUERIMIENTO PROCURADURÍA	1	3132	10
EPMSC DUITAMA	CONTADOR PUBLICO	1	2044	07
EPMSC DUITAMA	TERAPEUTA OCUPACIONAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC R.M. SOGAMOSO	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	3	2044	07
EPMSC R.M. SOGAMOSO	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC R.M. SOGAMOSO	INSTRUCTOR	2	3070	10
EPMSC R.M. SOGAMOSO	MEDICO	1	2085	12
EPMSC R.M. SOGAMOSO	ENFERMERA	1	2044	11
EPMSC R.M. SOGAMOSO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO – ARCHIVO	2	4044	13
EPMSC R.M. SOGAMOSO	TECNICO EN SISTEMAS	1	3003	17
EPMSC R.M. SOGAMOSO	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC R.M. SOGAMOSO	TRABAJADORA SOCIAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPAMSCAS ERE J. P BOGOTA D.C.	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	10	2044	07
EPAMSCAS ERE J. P BOGOTA D.C.	CRIMINOLOGOS	3	3066	09
EPAMSCAS ERE J. P BOGOTA D.C.	ZOOTECNISTA	1	2044	07
EPAMSCAS ERE J. P BOGOTA D.C.	CONTADOR PUBLICO	1	2044	07
EPAMSCAS ERE J. P BOGOTA D.C.	LICENCIADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	9	3070	10
EPAMSCAS ERE J. P BOGOTA D.C.	PSICOLOGA -REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	8	2044	07
EPAMSCAS ERE J. P BOGOTA D.C.	TERAPEUTA OCUPACIONAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	5	2044	07
EPAMSCAS ERE J. P BOGOTA D.C.	TRABAJADORA SOCIAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	8	2044	07
EPAMSCAS ERE J. P BOGOTA D.C.	ENFERMERA CON CONOC. APH - Manejo de Ambulancias	1	2044	11
EC PAS PSM J.P BOGOTA	ABOGADO	9	2044	07
EC PAS PSM J.P BOGOTA	LICENCIADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	8	3070	10

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EC PAS PSM J.P BOGOTA	PSICOLOGA -REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	5	2044	07
EC PAS PSM J.P BOGOTA	TERAPEUTA OCUPACIONAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	5	2044	07
EC PAS PSM J.P BOGOTA	TRABAJADORA SOCIAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	5	2044	07
EC PAS PSM J.P BOGOTA	SECRETARIA	2	4178	13
EC PAS PSM J.P BOGOTA	CONTADOR PUBLICO	1	2044	07
AREA OBRAS CIVILES	TECNICO EN CONSTRUCCIÓN, ELECTRICIDAD O AFINES	2	3132	10
EC PAS PSM J.P BOGOTA	TECNICO EN SISTEMAS	1	3003	17
EPMSC CHOCONTA	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC CHOCONTA	CONTADOR PUBLICO	1	2044	07
EPMSC CHOCONTA	AUXILIAR CONTABLE	2	4044	13
EPMSC CHOCONTA	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	1	2044	07
EPMSC CHOCONTA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC CHOCONTA	CONDUCTOR MECANICO	1	4103	13
EPMSC CHOCONTA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC CHOCONTA	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC CHOCONTA	PSICOLOGA	1	2044	07
EC LA POLA de GUADUAS	MEDICO 1/2 TIEMPO	1	2085	12
EC LA POLA de GUADUAS	ODONTOLOGO	1	2087	12
EC LA POLA de GUADUAS	ABOGADO - INVESTIGACIONES INTERNAS	1	2044	07
EC LA POLA de GUADUAS	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
AREA OBRAS CIVILES	TECNICO EN CONSTRUCCIÓN, ELECTRICIDAD O AFINES	2	3132	10
EC LA POLA de GUADUAS	INGENIERO PLANTA DE AGUAS POTABLES	1	2044	07
EPMSC CAQUEZA	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC CAQUEZA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC CAQUEZA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC CAQUEZA	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	3124	13
EPMSC CAQUEZA	CONTADOR PÚBLICO - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público -SIIF Nación	1	2044	07
EPMSC CAQUEZA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC CAQUEZA	DACTILOSCOPISTA	1	3066	09
EPMSC CAQUEZA	CONDUCTOR MECANICO	1	4103	13
EPMSC CAQUEZA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPMSC GARAGOA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
	PAGADOR	1	4173	20
EPMSC GARAGOA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC GUATEQUE	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC RAMIRIQUI	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC RAMIRIQUI	CONTADOR	1	2044	07
EPMSC RAMIRIQUI	INSTRUCTOR	1	3070	10
EPMSC RAMIRIQUI	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC RAMIRIQUI	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	4044	13
EPMSC RAMIRIQUI	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	2	2044	07
EPMSC RAMIRIQUI	PSICOLOGA - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC GACHETA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC GACHETA	ODONTOLOGO	1	2087	12
EPMSC GACHETA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	4044	13
EPMSC GACHETA	SECRETARIA	1	4178	13
EPMSC TUNJA	AUXILIAR CONTABLE	1	4044	13
EPMSC FACATATIVA	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC FACATATIVA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC FACATATIVA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC FACATATIVA	CONTADOR PUBLICO - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público -SIIF Nación	1	2044	07
EPMSC FACATATIVA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC LA MESA	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC LA MESA	CONTADOR PUBLICO	1	2044	07
EPMSC LA MESA	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC LA MESA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC LA MESA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC UBATE	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC UBATE	MEDICO 1/2 TIEMPO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2085	12
EPMSC UBATE	ODONTOLOGO -REQUERIMIENTO DE	1	2087	12

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
	AUDITORIAS			
EPMSC UBATE	AUXILIAR DE ENFERMERIA - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	2	4044	13
EPMSC FUSAGASUGA	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC FUSAGASUGA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC FUSAGASUGA	LICENCIADA EN EDUCACION	1	3070	10
EPMSC FUSAGASUGA	ZOOTECNISTA	1	2044	07
EPMSC FUSAGASUGA	CONTADOR PÚBLICO - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público -SIIF Nación	1	2044	07
EPMSC VILLETA	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC VILLETA	CONTADOR PUBLICO	1	2044	07
EPMSC VILLETA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	4044	13
EPMSC VILLETA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC ZIPAQUIRA	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC ZIPAQUIRA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC ZIPAQUIRA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
RM BOGOTA	MEDICO 1/2 TIEMPO	1	2085	12
RM BOGOTA	ABOGADO	11	2044	07
RM BOGOTA	LICENCIADO	3	3070	10
RM BOGOTA	PSICOLOGA	5	2044	07
RM BOGOTA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
RM BOGOTA	TECNICOS OPERATIVOS	4	3132	10
RM BOGOTA	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	6	4044	13
RM BOGOTA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
RM BOGOTA	CONTADOR PUBLICO - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público -SIIF Nación	1	2044	07
COLONIA AGRICOLA MIN. SEG. ACACIAS	ABOGADO	2	2044	07
COLONIA AGRICOLA MIN. SEG. ACACIAS	LICENCIADO	4	3070	10
COLONIA AGRICOLA MIN. SEG. ACACIAS	PSICOLOGA	2	2044	07
COLONIA AGRICOLA MIN. SEG. ACACIAS	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
COLONIA AGRICOLA MIN. SEG. ACACIAS	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC VILLAVICENCIO	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC VILLAVICENCIO	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC VILLAVICENCIO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC VILLAVICENCIO	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC MELGAR	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPMSC MELGAR	PSICOLOGA -REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC MELGAR	TRABAJADORA SOCIAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC GIRARDOT	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	2	2044	07
EPMSC GIRARDOT	PSICOLOGA -REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	3	2044	07
EPMSC GIRARDOT	TERAPEUTA OCUPACIONAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC GIRARDOT	SECRETARIA	1	4178	13
EPMSC GIRARDOT	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	4044	13
EPMSC GIRARDOT	TECNICO EN SISTEMAS	1	3003	17
EPMSC NEIVA	ABOGADO	4	2044	07
EPMSC NEIVA	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC NEIVA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC NEIVA	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	2	2044	07
EPMSC NEIVA	ADMINISTRADOR PUBLICO	1	2044	07
EPMSC NEIVA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6	4044	13
EPMSC NEIVA	LICENCIADO EN EDUCACION	3	3070	10
EPMSC NEIVA	INGENIERO DE SISTEMAS	2	2044	09
EPMSC NEIVA	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	3124	13
EPMSC NEIVA	LICENCIADO EN DEPORTES	1	3070	10
EPMSC NEIVA	INSTRUCTOR	1	3070	10
EPMSC NEIVA	PSICOLOGA	2	2044	07
EPMSC NEIVA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC GARZON	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	2	2044	07
EPMSC GARZON	LICENCIADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	3070	10
EPMSC GARZON	PSICOLOGA -REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC GARZON	CONTADOR PUBLICO - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público -SIIF Nación	1	2044	07
EPMSC GARZON	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC GARZON	PSICOLOGA -REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC GARZON	TERAPEUTA OCUPACIONAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPMSC LA PLATA	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC LA PLATA	PSICOLOGA -REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC LA PLATA	TERAPEUTA OCUPACIONAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC LA PLATA	LICENCIADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	3070	10
EPMSC LA PLATA	INSTRUCTOR	1	3070	10
EPMSC LA PLATA	TRABAJADORA SOCIAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC PITALITO	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC PITALITO	TECNICO EN SISTEMAS	1	3003	17
EPMSC PITALITO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	4044	13
EPMSC PITALITO	LICENCIADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	3070	10
EPMSC PITALITO	TRABAJADORA SOCIAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC PITALITO	PSICOLOGA -REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC PITALITO	TERAPEUTA OCUPACIONAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC FLORENCIA	ABOGADOS - PARA LA DEFENSA DEL INSTITUTO, OFICINA JURIDICA DEL ESTABLECIMIENTO	5	2044	07
EPMSC FLORENCIA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC FLORENCIA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC FLORENCIA	TRABAJADORA SOCIAL	2	2044	07
EPMSC FLORENCIA	PAGADOR - HALLAZGO DE CONTRALORIA	1	4173	20
EPMSC FLORENCIA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIF Nación	1	4044	13
EPMSC PURIFICACION	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIF Nación	1	4044	13
EPMSC PURIFICACION	ALMACENISTA	1	4044	18
EPMSC PURIFICACION	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	3124	13
EPMSC PURIFICACION	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC PURIFICACION	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC PURIFICACION	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC CHAPARRAL	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC CHAPARRAL	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPMSC CHAPARRAL	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC CHAPARRAL	EDUCADORES	2	3070	10
EPMSC CHAPARRAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC CHAPARRAL	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC CHAPARRAL	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC CHAPARRAL	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC CHAPARRAL	CONTADOR PUBLICO	1	2044	07
EPMSC CHAPARRAL	AUXILIAR CONTABLE	1	4044	13
EPMSC ESPINAL	ABOGADO	3	2044	07
EPMSC ESPINAL	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC ACACIAS	ABOGADO	4	2044	07
EPMSC ACACIAS	LICENCIADO	2	3070	10
EPMSC ACACIAS	PSICOLOGA	8	2044	07
EPMSC ACACIAS	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	1	2044	07
EPMSC ACACIAS	TECNOLOGO EN CONSTRUCCION O ELECTRICIDAD O AFINES	2	3132	10
EPMSC ACACIAS	MANTEN. DE TRANSPORTES	1	3132	10
EPMSC GRANADA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	4044	13
EPMSC GRANADA	ABOGADO	3	2044	07
EPMSC GRANADA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC GRANADA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC GRANADA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC GRANADA	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	1	2044	07
EPMSC GRANADA	TECNICO ADMINISTRATIVO	3	3124	13
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	4044	13
EPMSC GRANADA	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC GRANADA	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC GRANADA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIF Nación	1	4044	13
EPMSC GRANADA	CONTADOR PUBLICO - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público -SIF Nación	1	2044	07
EPMSC PAZ DE ARIPORO	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	2	2044	07
EPMSC PAZ DE ARIPORO	TRABAJADORA SOCIAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC PAZ DE ARIPORO	PSICOLOGA -REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC PAZ DE ARIPORO	LICENCIADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	3070	10

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPMSC PAZ DE ARIPORO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC PAZ DE ARIPORO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC PAZ DE ARIPORO	INGENIERO DE SISTEMAS	1	2044	09
EPMSC PAZ DE ARIPORO	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC PAZ DE ARIPORO	CONTADOR PÚBLICO - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público -SIIF Nación	1	2044	07
EPMSC PAZ DE ARIPORO	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPAMSCAS COMBITA	ABOGADO	5	2044	07
EPAMSCAS COMBITA	AUXILIAR CONTABLE	1	4044	13
AREA OBRAS CIVILES	TECNICO EN CONSTRUCCIÓN, ELECTRICIDAD O AFINES	2	3132	10
EPAMSCAS COMBITA	SOCIOLOGO	1	2044	11
EPAMSCAS COMBITA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPAMSCAS COMBITA	TECNICO ADMINISTRATIVO	11	3124	13
EPAMSCAS COMBITA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12	4044	13
EPAMSCAS COMBITA	INGENIERO INDUSTRIAL	1	2044	07
EPAMSCAS COMBITA	CONTADOR PUBLICO	1	2044	07
EPAMSCAS COMBITA	SECRETARIA	7	4178	13
EPAMSCAS COMBITA	BACTERIOLOGA	1	2044	07
EPAMSCAS COMBITA	MEDICO VETERINARIO – ZOOTECNISTA	1	2044	07
EPAMSCAS COMBITA	LICENCIADO	6	3070	10
EPAMSCAS COMBITA	PSICOLOGA	3	2044	07
EPAMSCAS COMBITA	TRABAJADORA SOCIAL	2	2044	07
EPC YOPAL	ABOGADO	4	2044	07
EPC YOPAL	LICENCIADO	2	3070	10
EPC YOPAL	PSICOLOGA	1	2044	07
EPC YOPAL	PAGADOR - RENUNCIO EL TITULAR	1	4173	20
EPC YOPAL	ECONOMISTA	1	2044	07
AREA OBRAS CIVILES	TECNICO EN CONSTRUCCIÓN, ELECTRICIDAD O AFINES	2	3132	10
EPC YOPAL	CONTADOR PUBLICO	1	2044	07
EPC YOPAL	LIC. EN DEPORTES	1	3070	10
EPC GUAMO	DACTILOSCOPISTA	1	3066	09
EPC GUAMO	ABOGADO	2	2044	07
EPC GUAMO	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPC GUAMO	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPC GUAMO	PSICOLOGA	2	2044	07
EPC GUAMO	LICENCIADO	1	3070	10
EPC GUAMO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPC GUAMO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPC GUAMO	SECRETARIA	2	4178	13
EPC GUAMO	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIF Nación	1	4044	13
EPC GUAMO	CONTADOR PUBLICO - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público -SIF Nación	1	2044	07
EPC GUAMO	TÉCNICO EN BIOMETRIA	1	3132	10
EP LAS HELICONIAS DE FLORENCIA	ABOGADO	6	2044	07
EP LAS HELICONIAS DE FLORENCIA	LICENCIADO	2	3070	10
EP LAS HELICONIAS DE FLORENCIA	INSTRUCTOR	5	3070	10
EP LAS HELICONIAS DE FLORENCIA	CONTADOR PUBLICO	1	2044	07
EP LAS HELICONIAS DE FLORENCIA	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	4	2044	07
EP LAS HELICONIAS DE FLORENCIA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	2	2044	07
EP LAS HELICONIAS DE FLORENCIA	TRABAJADORA SOCIAL	4	2044	07
EP LAS HELICONIAS DE FLORENCIA	SECRETARIA	1	4178	13
EP LAS HELICONIAS DE FLORENCIA	DACTILOSCOPISTA	2	3066	09
EP LAS HELICONIAS DE FLORENCIA	TECNICO ADMINISTRATIVO	4	3124	13
EP LAS HELICONIAS DE FLORENCIA	TECNICO OPERATIVO	10	3132	10
EP LAS HELICONIAS DE FLORENCIA	PSICOLOGA	4	2044	07
EP LAS HELICONIAS DE FLORENCIA	PSIQUIATRA	1	2085	12
200 REGIONAL No.2 REGIONAL OCCIDENTE				
SEDE REGIONAL OCCIDENTE	ABOGADO	7	2044	07
SEDE REGIONAL OCCIDENTE	PSICOLOGA	1	2044	07
SEDE REGIONAL OCCIDENTE	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
SEDE REGIONAL OCCIDENTE	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	3124	13
GRUPO CONTROL DE GESTION	ABOGADO, INGENIERO CIVIL Y CONTADOR	3	2044	07
SEDE REGIONAL OCCIDENTE	SECRETARIA	1	4178	13
EPMSC BOLIVAR - CAUCA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC BOLIVAR	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC BOLIVAR	CONTADOR PUBLICO	1	2044	07
EPMSC BOLIVAR	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	1	2044	07
EPMSC BOLIVAR	TECNICO EN SISTEMAS	1	3003	17
EPMSC BOLIVAR	TECNICO EN EBANISTERIA	1	3132	10

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPMSC BOLIVAR	TECNICO ARCHIVISTICA	1	3132	10
EPMSC BOLIVAR	SECRETARIA	1	4178	13
EPMSC BOLIVAR	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIF Nación	1	4044	13
EPMSC BOLIVAR	ALMACENISTA	1	4044	18
EPMSC BOLIVAR	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC BOLIVAR	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC CALOTO	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC CALOTO	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC CALOTO	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC CALOTO	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC CALOTO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC CALOTO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC CALOTO	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC CALOTO	AUXILIAR CONTABLE	1	4044	13
EPMSC SANTANDER DE QUILICHAO	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC SANTANDER DE QUILICHAO	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC SANTANDER DE QUILICHAO	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC SANTANDER DE QUILICHAO	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC SANTANDER DE QUILICHAO	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC SANTANDER DE QUILICHAO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC SANTANDER DE QUILICHAO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC SANTANDER DE QUILICHAO	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC SANTANDER DE QUILICHAO	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIF Nación	1	4044	13
EPMSC SANTANDER DE QUILICHAO	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	1	2044	07
EPMSC SANTANDER DE QUILICHAO	TECNICO AGROPECUARIO	1	3132	10
EPMSC PUERTO TEJADA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIF Nación	1	4044	13
EPMSC PUERTO TEJADA	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC PUERTO TEJADA	PSICOLOGA	1	2044	07
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO - RESPONSABLE DE REINSECCION	1	2044	07
EPMSC PUERTO TEJADA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC PUERTO TEJADA	INSTRUCTOR	1	3070	10
EPMSC PUERTO TEJADA	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC PUERTO TEJADA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	4044	13

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
RM POPAYAN	ABOGADO	1	2044	07
RM POPAYAN	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC PASTO	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC PASTO	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC PASTO	PSICOLOGA	2	2044	07
EPMSC PASTO	TRABAJADORA SOCIAL	2	2044	07
EPMSC IPIALES	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC IPIALES	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC IPIALES	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC SAN BUENAVENTURA	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC SAN BUENAVENTURA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC SAN BUENAVENTURA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC SAN BUENAVENTURA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC SAN BUENAVENTURA	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC SAN BUENAVENTURA	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC SAN BUENAVENTURA	AUXILIAR CONTABLE	1	4044	13
EPMSC SILVIA	ABOGADO	2	2044	07
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	2044	07
EPMSC SILVIA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC SILVIA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC SILVIA	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC SILVIA	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	1	2044	07
EPMSC SILVIA	CONTADOR PUBLICO - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público -SIIF Nación	1	2044	07
EPMSC SILVIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC SILVIA	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC SILVIA	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC SILVIA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC TUMACO	ABOGADO	3	2044	07
EPMSC TUMACO	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC TUMACO	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC TUMACO	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC TUMACO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC TUMACO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC TUMACO	SECRETARIA	2	4178	13

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPMSC TUMACO	AUXILIAR CONTABLE	1	4044	13
EPMSC TUQUERRES	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC TUQUERRES	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC TUQUERRES	TRABAJADOR SOCIAL	1	2044	07
EPMSC TUQUERRES	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC TUQUERRES	INSTRUCTOR	1	3070	10
EPMSC LA UNION	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC ROLDANILLO	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC SEVILLA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC SEVILLA	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC SEVILLA	CONTADOR	1	2044	07
EPMSC SEVILLA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC SEVILLA	SECRETARIA	1	4178	13
EPMSC SEVILLA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	4044	13
EPMSC SEVILLA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC EL BORDO	CONTADOR PÚBLICO - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público -SIIF Nación	1	2044	07
EPMSC EL BORDO	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	3124	13
EPMSC EL BORDO	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC EL BORDO	PAGADOR - HALLAZGO DE CONTRALORIA	1	4173	20
EPMSC EL BORDO	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	2	2044	07
EPMSC EL BORDO	LICENCIADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	3070	10
EPMSC EL BORDO	DACTILOSCOPISTA	2	3066	09
EPMSC EL BORDO	SECRETARIA	1	4178	13
EPMSC EL BORDO	PSICOLOGA - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC EL BORDO	TRABAJADORA SOCIAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC MOCOA	ABOGADO - ASESORA JURIDICA FALLECIO	3	2044	07

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPMSC MOCOA	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC MOCOA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC MOCOA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC MOCOA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC MOCOA	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC MOCOA	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC MOCOA	AUXILIAR CONTABLE	1	4044	13
EPAMS CAS JP PALMIRA	PSICOLOGA	2	2044	07
EPAMS CAS JP PALMIRA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPAMS CAS JP PALMIRA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	4044	13
EPAMS CAS JP PALMIRA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC ERE CALI	ABOGADO	4	2044	07
EPMSC ERE CALI	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC ERE CALI	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC ERE CALI	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC ERE CALI	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	1	2044	07
EPMSC ERE CALI	INGENIERO INDUSTRIAL	1	2044	07
EPMSC ERE CALI	TRABAJADORA SOCIAL	2	2044	07
EPMSC ERE CALI	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC ERE CALI	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC ERE CALI	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC ERE CALI	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC ERE CALI	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC BUGA	ABOGADO	6	2044	07
EPMSC BUGA	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC BUGA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC BUGA	INSTRUCTOR	2	3070	10
EPMSC BUGA	TECNOLOGO AGROPECUARIO	1	3132	10
EPMSC BUGA	SECRETARIA	5	4178	13
EPMSC BUGA	CONTADOR PUBLICO	1	2044	07
EPMSC BUGA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC BUGA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	3	4044	13
EPMSC TULUA	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC TULUA	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC TULUA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPMSC TULUA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC TULUA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC TULUA	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC TULUA	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC TULUA	AUXILIAR CONTABLE	1	4044	13
EPAMSCAS ERE POPAYAN	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	5	2044	07
EPAMSCAS ERE POPAYAN	ANTROPOLOGIA	1	2044	07
EPAMSCAS ERE POPAYAN	CONTADOR	1	2044	07
EPAMSCAS ERE POPAYAN	AUXILIAR CONTABLE	1	4044	13
EPAMSCAS ERE POPAYAN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO - ALMACEN	1	4044	13
AREA OBRAS CIVILES	ARQUITECTO O ING. CIVIL, TECNICO EN CONSTRUCCION, ELECTRICIDAD O AFINES	2	2044	07
EPAMSCAS ERE POPAYAN	LICENCIADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	5	3070	10
EPAMSCAS ERE POPAYAN	PSICOLOGA - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	5	2044	07
EPAMSCAS ERE POPAYAN	TRABAJADORA SOCIAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	5	2044	07
EPAMSCAS ERE POPAYAN	TERAPEUTA OCUPACIONAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	5	2044	07
EPC JAMUNDI	ABOGADO	7	2044	07
EPC JAMUNDI	LICENCIADO	2	3070	10
EPC JAMUNDI	PSICOLOGA	7	2044	07
EPC JAMUNDI	TRABAJADORA SOCIAL	2	2044	07
EPC JAMUNDI	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	1	2044	07
EPC JAMUNDI	PAGADOR- TITULAR INVESTIGADO X PECULADO	1	4173	20
EPC JAMUNDI	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPC JAMUNDI	PSICOLOGA	1	2044	07
EPC JAMUNDI	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPC JAMUNDI	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPC JAMUNDI	SECRETARIA	2	4178	13
AREA OBRAS CIVILES	ARQUITECTO O ING. CIVIL, TECNICO EN CONSTRUCCION, ELECTRICIDAD O AFINES	2	2044	07
EPC JAMUNDI	AUXILIAR CONTABLE	1	4044	13
RM JAMUNDI	ABOGADO	1	2044	07
RM JAMUNDI	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
RM JAMUNDI	PSICOLOGA	1	2044	07

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
RM JAMUNDI	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
RM JAMUNDI	DACTILOSCOPISTA	1	3066	09
RM JAMUNDI	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
RM JAMUNDI	SECRETARIA	2	4178	13
RM JAMUNDI	AUXILIAR CONTABLE	1	4044	13
EPMSC CARTAGO	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC CARTAGO	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC CAICEDONIA	PAGADOR - TITULAR RENUNCIO	1	4173	20
EPMSC CAICEDONIA	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC CAICEDONIA	AUXILIAR CONTABLE	1	4044	13
EPMSC CAICEDONIA	ABOGADO	1	2044	07
300 REGIONAL No.3 REGIONAL NORTE				
SEDE REGIONAL NORTE	ABOGADO	5	2044	07
SEDE REGIONAL NORTE	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
SEDE REGIONAL NORTE	INGENIERO DE SISTEMAS	1	2044	09
GRUPO DE CONTROL DE GESTION	ABOGADO, CONTADOR, SICOLOGO O SOCIOLOGO, ING. CIVIL	4	2044	07
SEDE REGIONAL NORTE	PSICOLOGA	1	2044	07
SEDE REGIONAL NORTE	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EC J. P BARRANQUILLA	ABOGADO	2	2044	07
EC J. P BARRANQUILLA	DACTILOSCOPISTA	1	3066	09
EC J. P BARRANQUILLA	INSTRUCTOR	1	3070	10
EC J. P BARRANQUILLA	PSICOLOGA	3	2044	07
EC J. P BARRANQUILLA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EC J. P BARRANQUILLA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EC J. P BARRANQUILLA	ANALISTA DE SISTEMA	1	3003	17
EC J. P BARRANQUILLA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	4044	13
EC J. P BARRANQUILLA	LICENCIADO	1	3070	10
EC J. P BARRANQUILLA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC CIENAGA	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC CIENAGA	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC CIENAGA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC CIENAGA	INSTRUCTOR	1	3070	10
EPMSC CIENAGA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC CIENAGA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC CIENAGA	AGRONOMO	1	2044	11
EPMSC CIENAGA	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPMSC ERE SABANALARGA	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC ERE SABANALARGA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC ERE SABANALARGA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC ERE SABANALARGA	INSTRUCTOR	1	3070	10
EPMSC ERE SABANALARGA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC CARTAGENA	ABOGADO	4	2044	07
EPMSC CARTAGENA	LICENCIADO	2	3070	10
EPMSC CARTAGENA	PSICOLOGA	2	2044	07
EPMSC CARTAGENA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC CARTAGENA	INSTRUCTOR	2	3070	10
EPMSC CARTAGENA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC CARTAGENA	AGRONOMO	1	2044	11
EPMSC CARTAGENA	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC ERE VALLEDUPAR	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	2	2044	07
EPMSC ERE VALLEDUPAR	LICENCIADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	3	3070	10
EPMSC ERE VALLEDUPAR	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC ERE VALLEDUPAR	INSTRUCTOR	1	3070	10
EPMSC ERE VALLEDUPAR	PSICOLOGA - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC ERE VALLEDUPAR	TRABAJADORA SOCIAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC MAGANGUE	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC MAGANGUE	PAGADOR - HALLAZGO DE CONTRALORIA	1	4173	20
EPMSC MAGANGUE	INSTRUCTOR	1	3070	10
EPMSC MAGANGUE	TRABAJADORA SOCIAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC MAGANGUE	PSICOLOGA - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
	LICENCIADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	3	3070	10
EPMSC MAGANGUE	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC MAGANGUE	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC COROZAL	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
	PSICOLOGA	1	2044	07
	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC COROZAL	PAGADOR - HALLAZGO DE CONTRALORIA	1	4173	20
EPMSC MONTERIA	ABOGADO	3	2044	07
EPMSC MONTERIA	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC MONTERIA	AUXILIAR CONTABLE - HALLAZGO DE CONTRALORIA - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC MONTERIA	PSICOLOGA	2	2044	07
EPMSC MONTERIA	INSTRUCTOR	1	3070	10
EPMSC MONTERIA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC MONTERIA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC RIOHACHA	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC RIOHACHA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC RIOHACHA	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC RIOHACHA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC RIOHACHA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC RIOHACHA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC RIOHACHA	TÉCNICO EN SISTEMAS	1	3003	17
EPMSC RIOHACHA	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	1	2044	07
EPMSC RIOHACHA	CONTADOR	1	2044	07
EPMSC RIOHACHA	INSTRUCTOR	1	3070	10
EPMSC RIOHACHA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC SANTA MARTA	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC SANTA MARTA	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC SANTA MARTA	AUXILIAR CONTABLE - HALLAZGO DE CONTRALORIA - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC SANTA MARTA	PSICOLOGA	2	2044	07
EPMSC SANTA MARTA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC SANTA MARTA	TRABAJADORA SOCIAL	2	2044	07
EPMSC EL BANCO	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC EL BANCO	PAGADOR - HALLAZGO DE CONTRALORIA	1	4173	20
EPMSC EL BANCO	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC EL BANCO	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC EL BANCO	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC EL BANCO	CONTADOR PÚBLICO - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público -SIIF Nación	1	2044	07

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPMSC SAN ANDRES	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC SAN ANDRES	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC SAN ANDRES	INSTRUCTOR	1	3070	10
EPMSC SAN ANDRES	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC SAN ANDRES	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	1	2044	07
EPMSC SAN ANDRES	CONTADOR PUBLICO	1	2044	07
EPMSC SAN ANDRES	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC SINCELEJO	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	2	2044	07
EPMSC SINCELEJO	LICENCIADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	3070	10
EPMSC SINCELEJO	PSICOLOGA - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC SINCELEJO	TRABAJADORA SOCIAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	2	2044	07
EPMSC SINCELEJO	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC SINCELEJO	INSTRUCTOR	1	3070	10
EPMSC SINCELEJO	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	1	2044	07
EPMSC SINCELEJO	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC BARRANQUILLA	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	2	2044	07
EPMSC BARRANQUILLA	LICENCIADO	2	3070	10
EPMSC BARRANQUILLA	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	1	2044	07
EPMSC BARRANQUILLA	PSICOLOGA	4	2044	07
EPMSC BARRANQUILLA	SOCIOLOGIA	1	2044	11
EPMSC BARRANQUILLA	MEDICO	1	2085	12
EPMSC BARRANQUILLA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC BARRANQUILLA	TRABAJADORA SOCIAL	4	2044	07
EPMSC BARRANQUILLA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPAMSCAS RM VALLEDUPAR	ABOGADO	6	2044	07
EPAMSCAS RM VALLEDUPAR	LICENCIADO	3	3070	10
EPAMSCAS RM VALLEDUPAR	PSICOLOGA	2	2044	07
EPAMSCAS RM VALLEDUPAR	INSTRUCTOR	4	3070	10
EPAMSCAS RM VALLEDUPAR	TECNICOS OPERATIVOS	2	3132	10
EPAMSCAS RM VALLEDUPAR	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	1	2044	07
AREA OBRAS CIVILES	ARQUITECTO O ING. CIVIL	1	2044	07

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPAMSCAS RM VALLEDUPAR	TRABAJADORA SOCIAL	2	2044	07
EPMSC J. P TIERRA ALTA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC J. P TIERRA ALTA	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC J. P TIERRA ALTA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC J. P TIERRA ALTA	LICENCIADOS	2	3070	10
EPMSC J. P TIERRA ALTA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC J. P TIERRA ALTA	INSTRUCTOR	2	3070	10
EPMSC J. P TIERRA ALTA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
400 REGIONAL No.4 REGIONAL ORIENTE				
SEDE REGIONAL ORIENTE	ABOGADO	1	2044	07
GRUPO DE CONTROL DE GESTION	ABOGADO, SICOLOGO O SOCIOLOGO, ING. CIVIL	3	2044	07
SEDE REGIONAL ORIENTE	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC ARAUCA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC ARAUCA	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC ARAUCA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC ARAUCA	SECRETARIA	3	4178	13
EPMSC ARAUCA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC ARAUCA	CONDUCTOR MECANICO	1	4103	13
EPMSC ARAUCA	ENFERMERA	1	2044	11
EPMSC AGUACHICA	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC AGUACHICA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC AGUACHICA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC AGUACHICA	CONTADOR PUBLICO	1	2044	07
EPMSC AGUACHICA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC AGUACHICA	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	3124	13
EPMSC AGUACHICA	SECRETARIA	1	4178	13
EPMSC ERE CUCUTA	ABOGADO	6	2044	07
EPMSC ERE CUCUTA	LICENCIADO	3	3070	10
EPMSC ERE CUCUTA	PSICOLOGA	2	2044	07
AREA OBRAS CIVILES	TECNICO EN CONSTRUCCIÓN, ELECTRICIDAD O AFINES	2	3132	10
EPMSC ERE CUCUTA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	2	2044	07
EPMSC PAMPLONA	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC PAMPLONA	LICENCIADO	5	3070	10

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPMSC PAMPLONA	AUXILIAR CONTABLE	1	4044	13
EPMSC PAMPLONA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	4044	13
EPMSC PAMPLONA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC PAMPLONA	TECNICO AGROPECUARIO	1	3132	10
EPMSC PAMPLONA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC OCAÑA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
RM CUCUTA	ABOGADO	1	2044	07
RM CUCUTA	INGENIERO DE SISTEMAS	1	2044	09
RM CUCUTA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC ERE J.P BUCARAMANGA	ABOGADO	4	2044	07
EPMSC ERE J.P BUCARAMANGA	ADMON PUBLICO	1	2044	07
EPMSC ERE J.P BUCARAMANGA	CONTADOR PUBLICO	1	2044	07
EPMSC ERE J.P BUCARAMANGA	LICENCIADO	2	3070	10
EPMSC ERE J.P BUCARAMANGA	PSICOLOGA	3	2044	07
EPMSC ERE J.P BUCARAMANGA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC ERE J.P BUCARAMANGA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC ERE J.P BUCARAMANGA	INGENIERO DE SISTEMAS	1	2044	09
EPMSC ERE J.P BUCARAMANGA	SECRETARIA	1	4178	13
EPMSC ERE J.P BUCARAMANGA	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC ERE J.P BUCARAMANGA	TECNICO EN ZAPATERIA	1		
EPMSC ERE J.P BUCARAMANGA	TECNICO EN EBANISTERIA	1	3132	10
EPMSC ERE J.P BUCARAMANGA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC MALAGA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC SAN VICENTE DE CHUCURI	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC BARRANCABERMEJA	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC BARRANCABERMEJA	INSTRUCTOR	1	3070	10
EPMSC BARRANCABERMEJA	TECNOLOGO EN SISTEMAS	1	3003	17
EPMSC BARRANCABERMEJA	PAGADOR - TITULAR ENFERMA	1	4173	20
EPMSC BARRANCABERMEJA	CONTADOR	1	2044	07
EPMSC BARRANCABERMEJA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4	4044	13
EPMSC BARRANCABERMEJA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC SAN GIL	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC SAN GIL	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC SAN GIL	MEDICO VETERINARIO -	1	2044	07

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
	ZOOTECNISTA			
EPMSC SAN GIL	CONTADOR PUBLICO	1	2044	07
EPMSC SAN GIL	PAGADOR/titular sale pensionado	1	4173	20
EPMSC SAN GIL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4	4044	13
EPMSC SAN GIL	TECNICO EN SISTEMAS	1	3003	17
EPMSC SAN GIL	TECNICO AMBIENTAL	1	3132	10
EPMSC SAN GIL	TECNICO EN MANTENIMIENTO	1	3132	10
EPMSC SAN GIL	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	3124	13
EPMSC SAN GIL	TECNICO OPERATIVO	1	3132	10
EPMSC SAN GIL	LICENCIADO EN EDUCACION FISICA	1	3070	10
EPMSC SAN GIL	LICENCIADO	2	3070	10
EPMSC SOCORRO	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC SOCORRO	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC SOCORRO	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC SOCORRO	TECNICO EN SISTEMAS	1	3003	17
EPMSC SOCORRO	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC SOCORRO	MEDICO VETERINARIO	1		
EPMSC SOCORRO	AGRONOMO	1	2044	11
EPMSC SOCORRO	LIC. EN DEPORTES	1	3070	10
EPMSC SOCORRO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	4044	13
EPMSC VELEZ	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC VELEZ	PSICOLOGA - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC VELEZ	TERAPEUTA OCUPACIONAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC VELEZ	TRABAJADORA SOCIAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC VELEZ	LICENCIADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	2	3070	10
EPMSC VELEZ	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
RM BUCARAMANGA	ABOGADO	1	2044	07
RM BUCARAMANGA	LICENCIADO	2	3070	10
RM BUCARAMANGA	PSICOLOGA	1	2044	07
RM BUCARAMANGA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
RM BUCARAMANGA	INGENIERO DE SISTEMAS	1	2044	09
RM BUCARAMANGA	SECRETARIA	1	4178	13
RM BUCARAMANGA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
RM BUCARAMANGA	CAPELLAN	1	9	

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPCAMS GIRON	ABOGADO - REQUERIMIENTO DEL DIRECTOR TECNICO	2	2044	07
EPCAMS GIRON	PSICOLOGA - REQUERIMIENTO DEL DIRECTOR TECNICO	1	2044	07
EPCAMS GIRON	TERAPEUTA OCUPACIONAL - REQUERIMIENTO DEL DIRECTOR TECNICO	1	2044	07
EPCAMS GIRON	TRABAJADORA SOCIAL - REQUERIMIENTO DEL DIRECTOR TECNICO	1	2044	07
EPCAMS GIRON	TECNICO OPERATIVO - REQUERIMIENTO DEL DIRECTOR TECNICO	1	3132	10
EPCAMS GIRON	DACTILOSCOPISTA - REQUERIMIENTO DEL DIRECTOR TECNICO	1	3066	09
EPCAMS GIRON	AUXILIAR ADMINISTRATIVO - REQUERIMIENTO DEL DIRECTOR TECNICO	2	4044	13
EPCAMS GIRON	TECNICO ADMINISTRATIVO - REQUERIMIENTO DEL DIRECTOR TECNICO	2	3124	13
EPCAMS GIRON	MEDICO	1	2085	12
EPCAMS GIRON	ODONTOLOGO	1	2087	12
EPCAMS GIRON	RADIOLOGO	1		
EPCAMS GIRON	AUXILIAR DE ENFERMERIA	1	4044	13
EPCAMS GIRON	INSTRUCTOR DE TALLER - REQUERIMIENTO DEL DIRECTOR TECNICO	2	3070	10
AREA OBRAS CIVILES	TECNICO EN CONSTRUCCIÓN, ELECTRICIDAD O AFINES	1	3132	10
EPCAMS GIRON	TECNICO EN MANTENIMIENTO - REQUERIMIENTO DEL DIRECTOR TECNICO	1	3132	10
500 REGIONAL No.5 REGIONAL NOROESTE				
SEDE REGIONAL NOROESTE	ABOGADO	2	2044	07
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	ABOGADOS CID - REQUERIMIENTO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	3	2044	07
SEDE REGIONAL NOROESTE	PSICOLOGA	1	2044	07
SEDE REGIONAL NOROESTE	SECRETARIA - REQUERIMIENTO DEL DIRECTOR REGIONAL	3	4178	13
SEDE REGIONAL NOROESTE	TECNICO ADMINISTRATIVO - REQUERIMIENTO DEL DIRECTOR REGIONAL	6	3124	13

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
GRUPO CONTROL DE GESTION	INGENIERO CIVIL	1	2044	07
GRUPO OBRAS CIVILES	ARQUITECTO O ING. CIVIL	1	2044	07
SEDE REGIONAL NOROESTE	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC BOLIVAR	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIF Nación	1	4044	13
EPMSC BOLIVAR	PAGADOR - RENUNCIO EL TITULAR	1	4173	20
EPMSC BOLIVAR	ALMACENISTA	1	4044	18
	SECRETARIA	1	4178	13
EPMSC BOLIVAR	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC BOLIVAR	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC BOLIVAR	INSTRUCTOR	1	3070	10
EPMSC BOLIVAR	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	3124	13
EPMSC BOLIVAR	TECNICO OPERATIVO	1	3132	10
EPMSC BOLIVAR	ABOGADO	1	2044	07
EPCAMS ERE ITAGUI	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	14	2044	07
EPCAMS ERE ITAGUI	PSICOLOGA - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	2	2044	07
EPCAMS ERE ITAGUI	TRABAJADORA SOCIAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPCAMS ERE ITAGUI	TERAPEUTA OCUPACIONAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPCAMS ERE ITAGUI	SECRETARIA	3	4178	13
EPCAMS ERE ITAGUI	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	1	2044	07
EPCAMS ERE ITAGUI	ECONOMISTA	1	2044	07
EPCAMS ERE ITAGUI	LICENCIADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	2	3070	10
EPCAMS ERE ITAGUI	INSTRUCTOR	2	3070	10
EPCAMS ERE ITAGUI	TECNICO AGROPECUARIO	1	3132	10
EPCAMS ERE ITAGUI	TECNICO EN SISTEMAS	1	3003	17
EPCAMS ERE ITAGUI	PAGADOR - RENUNCIO EL TITULAR	1	4173	20
EPCAMS ERE ITAGUI	TECNICO OPERATIVO	3	3132	10
EPCAMS ERE ITAGUI	TECNICO ADMINISTRATIVO	5	3124	13
EPCAMS ERE ITAGUI	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6	4044	13
EPMSC MEDELLIN	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	3	2044	07
EPMSC MEDELLIN	LICENCIADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	2	3070	10
EPMSC MEDELLIN	PSICOLOGA - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	2	2044	07
EPMSC MEDELLIN	INSTRUCTOR	3	3070	10

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPMSC MEDELLIN	SOCIOLOGIA	1	2044	11
EPMSC MEDELLIN	CONTADOR PUBLICO	1	2044	07
EPMSC MEDELLIN	SECRETARIA	3	4178	13
EPMSC MEDELLIN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	4044	13
EPMSC MEDELLIN	TECNICO ADMINISTRATIVO	5	3124	13
EPMSC MEDELLIN	TRABAJADORA SOCIAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC MEDELLIN	TERAPEUTA OCUPACIONAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
COPED ESTRUCTURA 1	ABOGADO	2	2044	07
COPED ESTRUCTURA 1	SECRETARIA	3	4178	13
COPED ESTRUCTURA 1	TECNICO ADMINISTRATIVO	6	3124	13
COPED ESTRUCTURA 1	CAPELLAN	1		
COPED ESTRUCTURA 1	INSTRUCTOR	4	3070	10
COPED ESTRUCTURA 1	LICENCIADO	1	3070	10
COPED ESTRUCTURA 1	SOCIOLOGIA	1	2044	11
COPED ESTRUCTURA 3	ABOGADO	2	2044	07
COPED ESTRUCTURA 3	LICENCIADO	1	3070	10
COPED ESTRUCTURA 3	PSICOLOGA	3	2044	07
AREA OBRAS CIVILES	TECNICO EN CONSTRUCCIÓN, ELECTRICIDAD O AFINES	2	3132	10
AREA OBRAS CIVILES	FONTANERO E HIDRALICO	1	4064	11
COPED ESTRUCTURA 3	TRABAJADORA SOCIAL	3	2044	07
EPMSC QUIBDO	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC QUIBDO	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC QUIBDO	INSTRUCTOR	1	3070	10
EPMSC QUIBDO	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC QUIBDO	TRABAJADORA SOCIAL	3	2044	07
EPMSC APARTADO	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC APARTADO	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC APARTADO	CONTADOR PUBLICO	1	2044	07
EPMSC APARTADO	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC APARTADO	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC APARTADO	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC APARTADO	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	1	2044	07
EPMSC APARTADO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC APARTADO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4	4044	13
EPMSC APARTADO	INSTRUCTOR DE TALLER	2	3070	10

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPMSC APARTADO	TÉCNICO ELECTRICISTA	1	3132	10
EPMSC JERICO	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC JERICO	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC JERICO	MEDICO 1/2 TIEMPO	2	2085	12
EPMSC JERICO	AUXILIAR DE ENFERMERIA	1	4044	13
EPMSC JERICO	ODONTOLOGO	1	2087	12
EPMSC JERICO	SECRETARIA	1	4178	13
EPMSC JERICO	INSTRUCTOR	1	3070	10
EPMSC JERICO	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC JERICO	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC JERICO	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC JERICO	TECNICO ADMON - PROYECTO PRODUCTIVO	1	3124	13
EPMSC JERICO	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC ANDES	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC ANDES	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC ANDES	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC ANDES	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC ANDES	CAPELLAN	1		
EPMSC ANDES	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	1	2044	07
EPMSC ANDES	INSTRUCTOR	2	3070	10
EPMSC ANDES	DACTILOSCOPISTA	1	3066	09
EPMSC ANDES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC ANDES	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC ANDES	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC ANDES	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC CAUCASIA	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC CAUCASIA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC CAUCASIA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC CAUCASIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC CAUCASIA	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC CAUCASIA	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC CAUCASIA	INSTRUCTOR	1	3070	10
EPMSC CAUCASIA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPMSC CAUCASIA	PAGADOR - HALLAZGO DE CONTRALORIA	1	4173	20
EPMSC CAUCASIA	CONTADOR PUBLICO - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público -SIIF Nación	1	2044	07
EPMSC TAMESIS	ALMACENISTA	1	4044	18
EPMSC TAMESIS	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC TAMESIS	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC TAMESIS	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC TAMESIS	ADMINISTRADOR DE PROYECTOS	1	2044	07
EPMSC TAMESIS	INSTRUCTOR	1	3070	10
EPMSC TAMESIS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC TAMESIS	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC TAMESIS	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC TAMESIS	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC LA CEJA	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC LA CEJA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC LA CEJA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC LA CEJA	INSTRUCTOR	2	3070	10
EPMSC LA CEJA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC LA CEJA	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC LA CEJA	CAPELLAN	1		
EPMSC LA CEJA	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC LA CEJA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC PUERTO BERRIO	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC PUERTO BERRIO	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC PUERTO BERRIO	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC PUERTO BERRIO	INSTRUCTOR	2	3070	10
EPMSC PUERTO BERRIO	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	1	2044	07
EPMSC PUERTO BERRIO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC PUERTO BERRIO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC PUERTO BERRIO	CAPELLAN	1		
EPMSC PUERTO BERRIO	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC PUERTO BERRIO	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC SANTA BARBARA	ABOGADO	2	2044	07

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPMSC SANTA BARBARA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC SANTA BARBARA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC SANTA BARBARA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC SANTA BARBARA	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC SANTA BARBARA	INSTRUCTOR	2	3070	10
EPMSC SANTA BARBARA	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC SANTA BARBARA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC SANTA ROSA DE OSOS	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC SANTA ROSA DE OSOS	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC SANTA ROSA DE OSOS	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC SANTA ROSA DE OSOS	CONTADOR PUBLICO	1	2044	07
EPMSC SANTA ROSA DE OSOS	INSTRUCTOR	2	3070	10
EPMSC SANTA ROSA DE OSOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC SANTA ROSA DE OSOS	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC SANTA ROSA DE OSOS	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC SANTA ROSA DE OSOS	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC SANTA ROSA DE OSOS	PAGADOR - HALLAZGO DE CONTRALORIA	1	4173	20
EPMSC YARUMAL	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC YARUMAL	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC YARUMAL	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC YARUMAL	INSTRUCTOR	2	3070	10
EPMSC YARUMAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC YARUMAL	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC YARUMAL	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC YARUMAL	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC YARUMAL	PAGADOR - HALLAZGO DE CONTRALORIA	1	4173	20
EPMSC TITIRIBI	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC TITIRIBI	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC TITIRIBI	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC TITIRIBI	INSTRUCTOR	2	3070	10
EPMSC TITIRIBI	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC TITIRIBI	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC TITIRIBI	SECRETARIA	2	4178	13

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPMSC TITIRIBI	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EC SANTAFE DE ANTIOQUIA	ABOGADO	2	2044	07
EC SANTAFE DE ANTIOQUIA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EC SANTAFE DE ANTIOQUIA	PSICOLOGA	1	2044	07
EC SANTAFE DE ANTIOQUIA	INSTRUCTOR	2	3070	10
EC SANTAFE DE ANTIOQUIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EC SANTAFE DE ANTIOQUIA	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EC SANTAFE DE ANTIOQUIA	SECRETARIA	2	4178	13
EC SANTAFE DE ANTIOQUIA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC SANTO DOMINGO	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC SANTO DOMINGO	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC SANTO DOMINGO	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC SANTO DOMINGO	INSTRUCTOR	2	3070	10
EPMSC SANTO DOMINGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC SANTO DOMINGO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC SANTO DOMINGO	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC SANTO DOMINGO	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC SONSON	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC SONSON	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC SONSON	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC SONSON	INSTRUCTOR	2	3070	10
EPMSC SONSON	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC SONSON	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC SONSON	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC SONSON	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC SONSON	PAGADOR - HALLAZGO DE CONTRALORIA	1	4173	20
EPMSC ISTMINA	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC ISTMINA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC ISTMINA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC ISTMINA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC ISTMINA	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC ISTMINA	INSTRUCTOR	3	3070	10

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPMSC ISTMINA	SECRETARIA	2	4178	13
EPMSC ISTMINA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EP PUERTO TRIUNFO	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	5	2044	07
EP PUERTO TRIUNFO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	4044	13
EP PUERTO TRIUNFO	DACTILOSCOPISTA	2	3066	09
EP PUERTO TRIUNFO	PSICOLOGA - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	3	2044	07
EP PUERTO TRIUNFO	SECRETARIA	5	4178	13
EP PUERTO TRIUNFO	TECNICO ADMINISTRATIVO	5	3124	13
EP PUERTO TRIUNFO	CAPELLAN	1		
EP PUERTO TRIUNFO	INSTRUCTOR	8	3070	10
AREA OBRAS CIVILES	ARQUITECTO O ING. CIVIL, TECNICO EN CONSTRUCCION, ELECTRICIDAD O AFINES	2	2044	07
EP PUERTO TRIUNFO	CONTADOR PUBLICO - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público -SIIF Nación	1	2044	07
600 REGIONAL No.6 REGIONAL VIEJO CALDAS				
SEDE REGIONAL VIEJO CALDAS	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	4	2044	07
SEDE REGIONAL VIEJO CALDAS	TRABAJADORA SOCIAL	2	2044	07
SEDE REGIONAL VIEJO CALDAS	PSICOLOGO	1	2044	07
SEDE REGIONAL VIEJO CALDAS	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
SEDE REGIONAL VIEJO CALDAS	LICENCIADO	1	3070	10
SEDE REGIONAL VIEJO CALDAS	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	1	2044	07
SEDE REGIONAL VIEJO CALDAS	CONTADOR PUBLICO - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público -SIIF Nación	2	2044	07
SEDE REGIONAL VIEJO CALDAS	TECNICO EN PRESUPUESTO	1	3132	10
GRUPO CONTROL DE GESTION	ABOGADO, INGENIERO CIVIL Y CONTADOR	3	2044	07
SEDE REGIONAL VIEJO CALDAS	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	2	4044	13
EPMSC RIOSUCIO	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC RIOSUCIO	SECRETARIA	1	4178	13
EPMSC RIOSUCIO	TECNICO EN SISTEMAS	1	3003	17
EPMSC RIOSUCIO	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC RIOSUCIO	ALMACENISTA	1	4044	18

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPMSC RIOSUCIO	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC RIOSUCIO	INSTRUCTOR DE TALLER	1	3070	10
EPMSC RIOSUCIO	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC RIOSUCIO	AUXILIAR DE ENFERMERIA	1	4044	13
EPMSC RIOSUCIO	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC RIOSUCIO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	4044	13
EPMSC PENSILVANIA	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC PENSILVANIA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC SANTA ROSA DE CABAL	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	3124	13
EPMSC SANTA ROSA DE CABAL	TECNICO OPERATIVO	1	3132	10
EPMSC SANTA ROSA DE CABAL	SECRETARIA	1	4178	13
EPMSC SANTA ROSA DE CABAL	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	1	2044	07
EPMSC SANTA ROSA DE CABAL	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC SANTA ROSA DE CABAL	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC MANZANARES	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	3124	13
EPMSC AGUADAS	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC AGUADAS	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1	3124	13
EPMSC AGUADAS	PAGADOR - TITULAR RENUNCIO	1	4173	20
EPMSC AGUADAS	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC MANIZALES	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC MANIZALES	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC MANIZALES	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC MANIZALES	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
REC. MUJ. MANIZALES	LICENCIADO	2	3070	10
EPMSC CALARCA	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	2	2044	07
EPMSC CALARCA	LICENCIADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	3070	10
EPMSC CALARCA	PSICOLOGA - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC CALARCA	TRABAJADORA SOCIAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC ARMENIA	ABOGADO	2	2044	07
EPMSC ARMENIA	LICENCIADO	2	3070	10
EPMSC ARMENIA	PSICOLOGA - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	2	2044	07
EPMSC ARMENIA	PAGADOR - PENSIONADA TITULAR	1	4173	20
EPMSC ARMENIA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y	2	4044	13

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
	Crédito Público - SIIF Nación			
EPMSC ARMENIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4	4044	13
EPMSC ARMENIA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
EPMSC ARMENIA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EPMSC ARMENIA	DACTILOSCOPISTA	2	3066	09
EPMSC ARMENIA	ANALISTA DE SISTEMAS	1	3003	17
EPMSC ARMENIA	TECNICO ADMINISTRATIVO	4	3124	13
RM ARMENIA	ABOGADO	2	2044	07
RM ARMENIA	SECRETARIA	2	4178	13
RM ARMENIA	CONTADOR PUBLICO	1	2044	07
RM ARMENIA	ADMON FINANCIERO	1	2044	07
RM ARMENIA	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	1	2044	07
RM ARMENIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	4044	13
RM ARMENIA	AUXILIAR CONTABLE	1	4044	13
RM ARMENIA	EDUCADORES	2	3070	10
RM ARMENIA	DACTILOSCOPISTA	1	3066	09
RM ARMENIA	INSTRUCTOR DE MANUALIDADES	1	3070	10
RM ARMENIA	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
RM ARMENIA	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
RM ARMENIA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPMSC ERE PEREIRA	LICENCIADO	1	3070	10
EPMSC ERE PEREIRA	PSICOLOGA - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC ERE PEREIRA	TRABAJADORA SOCIAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC ERE PEREIRA	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPMSC ERE PEREIRA	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
EPMSC ERE PEREIRA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	4044	13
EPMSC ERE PEREIRA	DACTILOSCOPISTA	1	3066	09
EPMSC ERE PEREIRA	SECRETARIA	1	4178	13
RM PEREIRA	LICENCIADO	1	3070	10
RM PEREIRA	ADMINISTRADOR FINANCIERO	1	2044	07
RM PEREIRA	CONTADOR PUBLICO	1	2044	07
RM PEREIRA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EC ARMERO GUAYABAL	LICENCIADO	1	3070	10
EC ARMERO GUAYABAL	PSICOLOGA	1	2044	07

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EC ARMERO GUAYABAL	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
EC ARMERO GUAYABAL	INSTRUCTOR DE TALLER	1	3070	10
EC ARMERO GUAYABAL	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC FRESNO	AUXILIAR CONTABLE	1	4044	13
EPMSC FRESNO	TECNICO EN SISTEMAS	1	3003	17
EPMSC PUERTO BOYACA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC PACORA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC PACORA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	4044	13
EPMSC PACORA	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	3124	13
EPMSC ANSERMA	PAGADOR/titular temporal	1	4173	20
EPMSC SALAMINA	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y crédito público - SIIF Nación	1	4044	13
EPMSC LIBANO	AUXILIAR CONTABLE - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y crédito público - SIIF Nación	1	4044	13
COIBA ESTRUCTURA 1 Y 2	ABOGADO	7	2044	07
COIBA ESTRUCTURA 1 Y 2	LICENCIADO	6	3070	10
COIBA ESTRUCTURA 1 Y 2	PSICOLOGA	2	2044	07
COIBA ESTRUCTURA 1 Y 2	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
COIBA ESTRUCTURA 1 Y 2	TRABAJADORA SOCIAL	1	2044	07
COIBA ESTRUCTURA 1 Y 2	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	3124	13
AREA OBRAS CIVILES	INGENIEROS CON EXP. MANTENIMIENTO DE EQUIPOS	1	2044	07
AREA OBRAS CIVILES	TÉCNICO EN HIDROSANITARIAS	1	3132	10
AREA OBRAS CIVILES	TÉCNICO EN ELECTROMECAÑICAS	1	3132	10
AREA OBRAS CIVILES	TÉCNICO ELECTRICISTA	1	3132	10
COIBA ESTRUCTURA 3	ABOGADO	2	2044	07
COIBA ESTRUCTURA 3	LICENCIADO	2	3070	10
COIBA ESTRUCTURA 3	PSICOLOGA	3	2044	07
EPMSC HONDA	ABOGADO	1	2044	07
EPMSC HONDA	PSICOLOGA	1	2044	07
EPCAMS ERE LA DORADA	ABOGADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	5	2044	07
EPCAMS ERE LA DORADA	LICENCIADO - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	4	3070	10

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
EPCAMS ERE LA DORADA	PSICOLOGA - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	2	2044	07
EPCAMS ERE LA DORADA	TERAPEUTA OCUPACIONAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPCAMS ERE LA DORADA	TRABAJADORA SOCIAL - REQUERIMIENTO DE AUDITORIAS	1	2044	07
EPCAMS ERE LA DORADA	MEDICO 1/2 TIEMPO	2	2085	12
EPCAMS ERE LA DORADA	AUXILIAR DE ENFERMERIA	2	4044	13
EPCAMS ERE LA DORADA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6	4044	13
EPCAMS ERE LA DORADA	SECRETARIA	3	4178	13
EPCAMS ERE LA DORADA	INGENIERO DE SISTEMAS	1	2044	09
EPCAMS ERE LA DORADA	INGENIERO INDUSTRIAL - MANEJO DEL PETAR - PLANTAS DE TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES	1	2044	07
EPCAMS ERE LA DORADA	DACTILOSCOPISTA	1	3066	09
EPCAMS ERE LA DORADA	TECNICO OPERATIVO	3	3132	10
EPCAMS ERE LA DORADA	INSTRUCTOR	2	3070	10
EPCAMS ERE LA DORADA	TECNICO EN OBRAS CIVILES	1	3132	10
AREA OBRAS CIVILES	INGENIERO ELECTRICO	1	2044	07
EPCAMS ERE LA DORADA	CONTADOR PUBLICO - Cr. Velásquez PARAMETRO DEL Min. Hacienda y Crédito Público -SIIF Nación	2	2044	07
TOTAL DE NECESIDADES PARA ESTABLECIMIENTOS DE RECLUSION		1755	447273	
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	INGENIERO INDUSTRIAL	1	2044	07
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS CON ESPEC.	2	2044	07
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	3124	07
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	ESTADÍSTICO	1	2044	07
OFICINA ASESORA JURIDICA - DIRECCION GENERAL - DEMANDAS Y CONCILIACIONES	ABOGADOS	5	2044	07
DEMANDAS Y CONCILIACIONES REGIONALES	REGIONAL CENTRAL (4) NORTE (2)	6	11	
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO - DIRECCION GENERAL	ESTAFETA	1	4044	11
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO PARA CADA UNA DE LAS SUBDIRECCIONES REGIONALES	ABOGADOS CID - REQUERIMIENTO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO Y UN TECNICO PARA ARCHIVO	18	19	
GRUPO DE ASUNTOS PENITENCIARIOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO PARA ARCHIVO	3	4044	11
GRUPO DE CONTROL DE GESTION DIRECCION GENERAL	INGENIERO CIVIL, ABOGADO, ARQUITECTO Y CONTADOR	4	2044	07

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
OFICINA DE CORRESPONDENCIA Y ARCHIVO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO PARA ARCHIVO	2	4044	11
OFICINA DE CORRESPONDENCIA Y ARCHIVO	TECNICO ADMINISTRATIVO-ARCHIVISTAS	2	3124	11
GRUPO OBRAS CIVILES (Mantenimiento preventivo y correctivos de maquinaria y equipos) - Regional Central y Noroeste; EP Puerto Triunfo, EPAMSCAS Cómbita, EPAMSCAS ERE Popayán, EPAMSCAS Valledupar.	ARQUITECTO O ING. CIVIL	6	2044	07
GRUPO OBRAS CIVILES (Mantenimiento preventivo y correctivos de maquinaria y equipos) - EC de Bogotá (2), EP La Pola de Guaduas (2), EPMSAC Acacias (2), EC Yopal (2), EPC RM Jamundí (2), EPC ERE JP RM CUCUTA (2), EP Puerto Triunfo (2), COPED (2), COIBA (2), Cómbita, Popayán, Girón y la Dorada (1 c/u)	AUXILIARES DE MANTENIMIENTO	22	4044	11
SUBDIRECCION ATENCIÓN EN SALUD	REEMPLAZO DE PROFESIONALES - SPC -	4	2044	07
SUBDIRECCION ATENCIÓN EN SALUD	SECRETARIO - SPC	1	4178	13
SUBDIRECCION ATENCIÓN EN SALUD	AUXILIAR ADMINISTRATIVO - SPC	1	4044	11
SUBDIRECCION ATENCIÓN EN SALUD	ODONTOLOGO	1	2087	12
SUBDIRECCION ATENCIÓN EN SALUD	ABOGADO	1	2044	7
SUBDIRECCION ATENCIÓN EN SALUD	TECNICO EN MANTENIMIENTO	1	3132	12
SUBDIRECCION ATENCIÓN EN SALUD	ABOGADO	3	2044	07
SUBDIRECCION ATENCIÓN EN SALUD	LICENCIADO	6	2044	07
SUBDIRECCION ATENCIÓN EN SALUD	PSICOLOGIA	3	2044	07
SUBDIRECCION ATENCIÓN EN SALUD	SOCIOLOGIA	2	2044	07
SUBDIRECCION ATENCIÓN EN SALUD	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	2044	07
SUBDIRECCION ATENCIÓN EN SALUD	TRABAJADOR SOCIAL	1	2044	07
SUBDIRECCION ATENCIÓN EN SALUD	EPIDEMIOLOGO	1	2044	09
SUBDIRECCION ATENCIÓN EN SALUD	MEDICOS CON ESPEC. AUDITORIA	2	2085	12
SUBDIRECCION ATENCIÓN EN SALUD	ENFERMERA JEFE	1	2044	9
SUBDIRECCION ATENCIÓN EN SALUD	MEDICOS CON ESPEC. AUDITORIA C/REGIONAL	6	2085	12
SUBDIRECCION ATENCIÓN EN SALUD	NUTRICIONISTAS C/REGIONAL	6	2044	07
SUBDIRECCION ATENCIÓN EN SALUD	TECNICOS ADMINISTRATIVOS	2	3124	11
SUBDIRECCION ATENCIÓN EN SALUD	INGENIERO BIOMEDICO	1	2044	07
SUBDIRECCIÓN DE EDUCACION	PROFESIONALES ESPECIALIZACION DE EDUCACION	3	2028	12
SUBDIRECCIÓN DE EDUCACION	TECNOLOGO EN SISTEMAS - SISPEEC	1	3003	17
SUBDIRECCIÓN DE EDUCACION	SECRETARIO - SPC	1	4178	13

ESTABLECIMIENTO	PROFESIONALES	TOTAL	CODIGO	GRADO
SUBDIRECCION DESARROLLO ACTIVIDADES PRODUCTIVAS	INGENIERO AGRONOMO	1	2044	07
SUBDIRECCION DESARROLLO ACTIVIDADES PRODUCTIVAS	MERCADERISTA	1	2044	07
SUBDIRECCION DESARROLLO ACTIVIDADES PRODUCTIVAS	CONTADOR	1	2044	07
SUBDIRECCION DESARROLLO ACTIVIDADES PRODUCTIVAS	PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL	1	2044	07
SUBDIRECCION DESARROLLO ACTIVIDADES PRODUCTIVAS	INGENIERO INDUSTRIAL	1	2044	07
GRUPO GATAL	TECNICOS ADMINISTRATIVOS	3	3124	11
GRUPO GATAL	ABOGADOS CON ESPEC. DER. ADMINISTRATIVO	2	2028	12
GRUPO GATAL	PSICOLOGA	1	2044	07
GRUPO JURIDICO LABORAL	ABOGADOS CON ESPEC. EN DERECHO ADMON	2	2028	12
GRUPO JURIDICO LABORAL	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	3124	11
GRUPO REGISTRO Y CONTROL	TECNICOS ADMINISTRATIVOS CON EXP. MANEJO SISTEMAS	9	3124	11
GRUPO REGISTRO Y CONTROL	AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	2	4044	13
GRUPO NOMINAS	PROFESIONAL EN CARRERA ADMON	1	2044	07
GRUPO NOMINAS	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	3124	11
GRUPO SALUD OCUPACIONAL	TECNOLOGOS ESPECIALISTAS EN S. O. C/REGIONAL y Dirección General	7	3124	16
GRUPO SALUD OCUPACIONAL	MEDICO ESP. EN SALUD OCUP.	1	2085	12
GRUPO SALUD OCUPACIONAL	ABOGADO espec. DERECHO LABORAL	1	2028	12
GRUPO SALUD OCUPACIONAL	INGENIEROS AMBIENTALES C/REGIONAL y Dirección General	7	2044	09
GRUPO DE PRESTACIONES SOCIALES	TECNICOS ADMINISTRATIVOS CON EXP. En CONTADURIA	2	3124	16
GRUPO DE BIENESTAR DE PERSONAL	PSICOLOGOS	2	2044	09
GRUPO DE BIENESTAR DE PERSONAL	TECNICOS ADMINISTRATIVOS	2	3124	11
GRUPO DE BIENESTAR DE PERSONAL	ABOGADO	1	2044	09
GRUPO DE BIENESTAR DE PERSONAL	PUBLICISTA	1	2044	09

Fuente: Elaboración Propia.

Dadas las consideraciones anteriores, en la tabla anterior se plasman los requerimientos de personal de la Sede Central y las Direcciones Regionales, por parte de los organismos de control y las autoridades competentes.

Con esta alternativa, se busca tener mayor cobertura en la implementación de los diferentes programas en los establecimientos de reclusión, en búsqueda de la resocialización y re-significación de la población privada de la libertad, fortalecimiento de la gestión e imagen institucional.

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, como establecimiento público adscrito al Ministerio de Justicia y del Derecho es la entidad constituida para garantizar el cumplimiento de la pena privativa de la libertad, la detención precautelativa, la seguridad, la atención social y el tratamiento penitenciario a la población reclusa, para garantizar la seguridad como uno de los fines misionales de la entidad, cuenta con la siguiente planta de personal de Custodia y Vigilancia:

DENOMINACION DE LOS CARGOS POR NIVELES	CODIGO	GRADO	PLANTA AUTORIZADA
COMANDANTE SUPERIOR DE PRISIONES	2132		1
MAYOR DE PRISIONES	4158	21	15
CAPITAN DE PRISIONES	4078	18	61
OFICIAL LOGISTICO	2052	06	25
OFICIAL DE TRATAMIENTO PENITENCIARIO	2053	06	9
TENIENTE DE PRISIONES	4222	16	178
INSPECTOR JEFE	4152	14	208
INSPECTOR	4137	13	596
DISTINGUIDO	4112	12	435
DRAGONEANTE	4114	11	11.320
TOTAL			12.848

Realizado el estudio en mención se identificaron las necesidades de personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, existiendo un déficit en la planta de empleos ya que en la actualidad el promedio de funcionarios del cuerpo de custodia es de (1) custodio por cada diecisiete internos, en tanto que la relación que establecen los parámetros internacionales es de un (1) funcionario por cuatro (4) internos, en cumplimiento de las necesidades institucionales se estipula un requerimiento de nueve mil setecientos ochenta y tres (9.782) unidades de guardia,

adicionales, para satisfacer la demanda del servicio público que presta el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –INPEC-.

Empleos del Cuerpo de custodia y vigilancia

La Procuraduría General de la Nación en su Política Preventiva en materia de derechos de las personas privadas de la libertad, manifestó: –El bajo status otorgado al servicio penitenciario redundante en altos niveles de vulnerabilidad, que se pueden manifestar en condiciones laborales precarias (incluyendo inseguridad o remuneración reducida), maltrato institucional (proveniente de superiores) falta de mecanismos de resolución de conflictos y ausencia de instituciones de apoyo.”

De acuerdo con las consideraciones anteriores, se presenta un cálculo de la planta ideal que requiere el cuerpo de custodia y vigilancia para la prestación de los procesos misionales propios del Instituto, cabe aclarar que la planta ideal a la que se hace referencia se contemplan las ampliaciones y constelaciones en procesos de construcción por parte de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios en convenios interinstitucionales con la Universidad Nacional y el Ejército Nacional.

METODOLOGIA Y RESULTADO DE LAS CARGAS LABORALES

Se realizó el levantamiento de cargas de trabajo con el Método de Estándares Subjetivos según guía de la Función Pública, lo cual consistió en indagar a los expertos de los 137 Establecimientos, Regionales, grupos especiales, centros de instrucción, de cada uno de los procesos, procedimientos y actividades que se realiza en los diferentes puestos de servicio que componen los centros de Reclusión, la frecuencia y cantidad de veces que se repite cada actividad con el tiempo de duración o aplicabilidad, para lo cual se usó una fórmula diferente a la genérica, precisamente por la particularidad del servicio penitenciario, ya que todos los funcionarios del cuerpo de custodia y vigilancia que laboran en los (ERON) Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional prestan sus servicios en turnos de 24X24 horas, los tiempos y frecuencias de las actividades se dividen por 36. Para los miembros del cuerpo de custodia y vigilancia del nivel profesional (Oficial Logístico, Oficial de Tratamiento y Comandante Superior)

por la naturaleza de sus funciones se mantuvo la fórmula de la suma de las actividades por la frecuencia y tiempos dividido por 167.

A los ERON se les identifico inicialmente los puestos de servicio que están distribuidos de acuerdo a sus operaciones de la siguiente manera:

Clasificación de los Servicios	Denominación de los Servicios
Dirección y manejo	Comandante de Vigilancia
	Comandante de Compañía
	Comandante Operativo
	Oficial de Servicio
	Suboficial de Administración
	Régimen Interno
	Comandante de Remisiones
Puestos de Seguridad y Vigilancia	Pabellón
	Garita
	Locutorios
	Cubículos Posteriores
	Cuarto de Control
	Patrulla
	Trinchera
	Terraza
	Sanidad
	Armamento

	Rancho
	Recepciones
	Hospital
	Remisiones
Puestos de Registro y Control	Guardia externa
	Guardia interna
	Puesto de información
	Rejas
	Arco detector de metales
	Máquina de RX
	Cuartelero
	Visitor y Carnetizacion
Puestos de apoyo a los servicios de Seguridad Internos	Talleres
	Educativas
	Policía Judicial
	Reseña
	Guía Canino
	Expendio
	Lavandería
	Panadería
	Centro de Acopio
	Deportes
	Secretario de Compañía

	Secretario de Comando
	Encomiendas
	Plan Ambiental
	Proyectos Productivos
	Patios de Visita
Puestos de apoyo a los servicios de Seguridad Externos	Mantenimiento
	Capilla
	Granjas
	Domiciliarias
	Celda Juzgados o Fiscalía
	Servicio Reten
	Vigilancia Electrónica
	Conductor
	Estafeta

Identificados y estandarizados cada uno de los puestos de servicio que mantienen la seguridad y control de los Establecimientos de Reclusión, en los cuales se desarrolla cada una de las actividades de los procedimientos establecidos en el macro proceso de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria, la resocialización y atención social, se pudo evidenciar que estos funcionarios desempeñan sus funciones en estos puestos de servicio de manera permanente, los cuales trabajan en horarios diurnos y nocturnos, días hábiles y fines de semana, las 24 horas del día y los 30 días del mes, pues es una labor continua, por lo cual en los ERON existen dos compañías de vigilancia, una que se encarga de mantener la seguridad en los Establecimientos durante 24 horas, mientras que los funcionarios de la segunda compañía descansan para posteriormente relevar a la primera compañía.

En la tabla siguiente se evidencia las diferencias entre la planta de empleos decretada, la planta de empleos actual y la planta ideal.

DENOMINACION DE LOS CARGOS POR NIVELES	CODIGO	GRADO	PLANTA AUTORIZADA	PLANTA REQUERIDA	DIFERENCIA
COMANDANTE SUPERIOR DE PRISIONES	2132		1	1	0
MAYOR DE PRISIONES	4158	21	15	20	5
CAPITAN DE PRISIONES	4078	18	61	62	1
OFICIAL LOGISTICO	2052	06	25	57	32
OFICIAL DE TRATAMIENTO PENITENCIARIO	2053	06	9	66	57
TENIENTE DE PRISIONES	4222	16	178	282	104
INSPECTOR JEFE	4152	14	208	382	174
INSPECTOR	4137	13	596	1127	531
DISTINGUIDO	4112	12	435	679	244
DRAGONEANTE	4114	11	11.320	19954	8634
TOTAL			12.848	22.630	9.782

Fuente. Elaboración Propia.

El Decreto 270 de 2010 establece una pirámide organizacional, donde la mayor participación corresponde en un 88.11% a los empleos con denominación Dragoneante, dadas las funciones y esencia del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –INPEC-, donde se requiere mayor participación en los empleos de esta denominación por su gran participación en la operatividad de las actividades del macro proceso misional de Seguridad Penitenciaria y Carcelaria.

La planta de empleos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia existente presenta mayor participación en el empleo con denominación Dragoneante con un 88.11%, seguida del empleo con denominación Inspector con un 5.10%, estos empleos son los que soportan las funciones misionales de custodia y vigilancia.

Así mismo, la mayor cantidad de empleos en los que presentan vacantes son en el cargo de Dragoneante con un 82.87%, Seguidos por el cargo de Inspector con un 11.02%, ya que son en los que se presentan mayor necesidad de unidades de guardia.

<<<<La planta de empleos ideal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia supone una mayor participación en los empleos con denominación Dragoneante en un 88.08%, Distinguido con un 5.46%, Inspector con un 3.46% y Teniente con un 0.94%, dadas las funciones básicas custodia y vigilancia que cumplen estos niveles directamente en la población privada de la libertad.

La naturaleza de las funciones que ejerce el Cuerpo de Custodia y Vigilancia hace necesario que la mayor cantidad de empleos sean los de denominación Dragoneante dado que tienen contacto directo con la población privada de la libertad, los familiares de los internos y los entes gubernamentales, en los diferentes puestos de servicio como: pabellones, portales, puestos de requisita, remisiones y servicios de atención al ciudadano.

3. COSTOS PLANTA PROPUESTA

Así mismo los siguientes cuadros que describen la planta autorizada vs propuesta, en el que se presenta el análisis de costos de la propuesta de la siguiente manera:

- Cuadro Comparativo de cargos por nivel de la Planta Actual y Propuesta.

COSTOS PLANTA GLOBAL DE PERSONAL (Cifras en pesos de 2015)

DENOMINACION DE LOS CARGOS POR NIVELES	CODIGO	GRADO	Número Cargos Dec 4969-12 Dec 271-10	PLANTA REQUERIDA	DIFERENCIA	COSTO PLANTA SEGÚN DECRETOS	COSTO PLANTA REQUERIDA	DIFERENCIA
DIRECTIVO			241	243	2	\$ 18.000.978.892	\$ 18.877.286.762	\$ 876.307.870
DIRECTOR GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	0015	25	1	1	0	\$ 242.390.281	\$ 279.128.420	\$ 36.738.139
DIRECTOR TÉCNICO U OPERATIVO	0100	23	4	4	0	\$ 833.339.511	\$ 833.339.511	\$ 0
SUBDIRECTOR TÉCNICO U OPERATIVO	0150	19	10	10	0	\$ 1.537.764.980	\$ 1.537.764.980	\$ 0
DIRECTOR REGIONAL	0150	17	6	6	0	\$ 791.129.900	\$ 791.129.900	\$ 0
JEFE DE OFICINA	0137	17	3	3	0	\$ 395.564.950	\$ 395.564.950	\$ 0
DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO CARCELARIO	0195	Clase IV	22	25	3	\$ 1.785.582.027	\$ 2.353.817.743	\$ 568.235.716
DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO CARCELARIO	0195	Clase III	27	39	12	\$ 1.985.733.564	\$ 2.868.281.814	\$ 882.548.250
DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO CARCELARIO	0195	Clase II	40	42	2	\$ 2.686.342.729	\$ 2.842.156.961	\$ 155.814.232
DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO CARCELARIO	0195	Clase I	61	51	-10	\$ 3.690.218.012	\$ 3.090.105.301	\$ (600.112.711)
SUBDIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO CARCELARIO	0196	Clase I	67	62	-5	\$ 4.052.912.938	\$ 3.885.997.181	\$ (166.915.757)
ASESOR			8	10	2	\$ 1.049.153.972	\$ 1.311.951.465	\$ 262.797.493
JEFE OFICINA ASESORA (PLANEACION, JURIDICA, PRENSA Y COMUNICACIONES)	1045	11	3	3	0	\$ 414.484.552	\$ 414.484.552	\$ 0
ASESOR	1020	10	3	5	2	\$ 394.196.238	\$ 656.993.731	\$ 262.797.493
ASESOR	1020	8	2	2	0	\$ 240.473.182	\$ 240.473.182	\$ (0)
PROFESIONAL			967	4.625	3.658	\$ 41.685.218.391	\$ 216.872.460.551	\$ 175.187.242.160
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	24	0	4	4	\$ 497.388.960	\$ 1.018.194.637	\$ 520.805.677
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	5	10	5		\$ 487.618.615	\$ 487.618.615
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	18	51	33	\$ 1.450.880.809	\$ 4.158.263.981	\$ 2.707.383.172
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	18	124	106	\$ 1.280.837.730	\$ 8.848.674.192	\$ 7.567.836.462
PROFESIONAL ESPECIALIZADO (SALUD)	2033	16	24	72	48	\$ 1.707.783.640	\$ 5.123.350.920	\$ 3.415.567.280
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	14	76	62	\$ 924.004.096	\$ 5.062.630.935	\$ 4.138.626.839
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	51	114	63	\$ 2.845.675.301	\$ 6.477.788.739	\$ 3.632.113.438
PROFESIONAL ESPECIALIZADO - Medio Tiempo	2028	12	9	9	0	\$ 252.007.544	\$ 252.007.544	\$ -
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	138	1631	1.493	\$ 6.696.978.030	\$ 79.356.138.927	\$ 72.659.160.897
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	09	228	1729	1.501	\$ 10.267.854.157	\$ 77.960.703.046	\$ 67.692.848.889

PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	07	125	345	220	\$ 5.141.039.871	\$ 14.290.925.367	\$ 9.149.885.496
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	05	138	140	2	\$ 5.226.007.433	\$ 5.404.261.962	\$ 178.254.529
CAPELLAN - Medio Tiempo	2001	05	33	33	0	\$ 696.628.590	\$ 696.628.590	\$ -
MEDICO - Medio Tiempo	2085	12	96	193	97	\$ 2.688.080.472	\$ 5.163.950.363	\$ 2.475.869.891
ODONTOLOGO - Medio Tiempo	2087	12	60	84	24	\$ 1.680.050.295	\$ 2.241.321.272	\$ 561.270.977
MEDICO ESPECIALISTA - Medio Tiempo	2120	15	9	9	0	\$ 297.001.317	\$ 297.001.317	\$ (0)
ODONTOLOGO ESPECIALISTA - Medio Tiempo	2123	15	1	1	0	\$ 33.000.146	\$ 33.000.146	\$ 0
TECNICO			812	3200	2.388	\$ 24.005.596.865	\$ 98.707.003.698	\$ 74.701.406.833
ANALISTA DE SISTEMAS	3003	17	4	68	64	\$ 164.492.357	\$ 2.796.370.069	\$ 2.631.877.712
ANALISTA DE SISTEMAS	3003	15	6	104	98	\$ 203.992.618	\$ 3.535.872.040	\$ 3.331.879.422
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	35	41	6	\$ 1.344.488.999	\$ 1.579.494.083	\$ 235.005.084
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	15	39	344	305	\$ 1.327.457.686	\$ 11.700.195.033	\$ 10.372.737.347
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	96	581	485	\$ 3.012.912.068	\$ 18.238.088.811	\$ 15.225.176.743
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	11	53	201	148	\$ 1.531.436.692	\$ 5.709.411.608	\$ 4.177.974.916
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	09	123	134	11	\$ 3.371.143.250	\$ 3.497.044.800	\$ 125.901.550
TECNICO OPERATIVO	3132	15	0	252	252		\$ 8.567.689.943	\$ 8.567.689.943
TECNICO OPERATIVO	3132	13	133	192	59	\$ 4.174.138.594	\$ 6.051.681.434	\$ 1.877.542.840
TECNICO OPERATIVO	3132	12	6	264	258	\$ 176.578.835	\$ 7.769.468.744	\$ 7.592.889.909
TECNICO OPERATIVO	3132	10	70	96	26	\$ 1.921.515.917	\$ 2.589.698.530	\$ 668.182.613
INSTRUCTOR	3070	12	0	676	676		\$ 19.894.548.753	\$ 19.894.548.753
INSTRUCTOR	3070	10	182	182	0	\$ 4.995.941.384	\$ 4.995.941.384	\$ -
DACTILOSCOPISTA	3066	09	65	65	0	\$ 1.781.498.465	\$ 1.781.498.465	\$ -
ASISTENCIAL			919	1758	839	\$ 23.281.181.915	\$ 43.139.655.204	\$ 19.858.473.289
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	24	2	2	0	\$ 74.165.703	\$ 74.165.703	\$ 0
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	2	2	0	\$ 62.517.741	\$ 65.589.198	\$ 3.071.457
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	20	5	17	12	\$ 144.933.357	\$ 483.614.616	\$ 338.681.259
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	17	13	39	26	\$ 363.289.781	\$ 1.037.043.343	\$ 673.753.562
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	6	20	14	\$ 164.446.012	\$ 521.063.117	\$ 356.617.105
PAGADOR	4173	22	31	32	1	\$ 956.634.498	\$ 993.424.126	\$ 36.789.628
PAGADOR	4173	20	84	91	7	\$ 2.436.824.122	\$ 2.605.956.270	\$ 169.132.148
PAGADOR	4173	13	40	40	0	\$ 1.003.281.300	\$ 1.003.281.300	\$ -
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	18	75	85	10	\$ 2.061.792.724	\$ 2.310.425.429	\$ 248.632.705
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	15	0	184	184		\$ 4.594.342.895	\$ 4.594.342.895
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	209	506	297	\$ 5.242.144.794	\$ 12.027.649.017	\$ 6.785.504.223
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	265	281	16	\$ 6.046.893.791	\$ 6.411.989.265	\$ 365.095.474
SECRETARIO	4178	13	41	153	112	\$ 1.028.363.333	\$ 3.635.691.526	\$ 2.607.328.193
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	27	86	59	\$ 677.214.878	\$ 2.040.566.692	\$ 1.363.351.814
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064	11	10	10	0	\$ 228.890.629	\$ 228.890.629	\$ -
ENFERMERO AUXILIAR	4128	14	109	210	101	\$ 2.789.789.252	\$ 5.105.962.078	\$ 2.316.172.826

PERSONAL DE CUSTODIA Y VIGILANCIA			12.848	22630	9.782	\$ 526.553.264.749	\$ 761.324.296.319	\$ 234.771.031.570
COMANDANTE SUPERIOR DE PRISIONES	2132		1	1	0	\$ 65.714.055	\$ 65.714.055	\$ -
MAYOR DE PRISIONES	4158	21	15	20	5	\$ 735.159.199	\$ 875.772.753	\$ 140.613.554
CAPITAN DE PRISIONES	4078	18	61	62	1	\$ 2.846.415.934	\$ 2.893.078.490	\$ 46.662.556
OFICIAL LOGISTICO	2052	06	25	57	32	\$ 1.284.910.011	\$ 2.893.675.810	\$ 1.608.765.799
OFICIAL DE TRATAMIENTO PENITENCIARIO	2053	06	9	66	57	\$ 462.567.604	\$ 3.315.712.005	\$ 2.853.144.401
TENIENTE DE PRISIONES	4222	16	178	282	104	\$ 8.351.812.657	\$ 11.604.502.468	\$ 3.252.689.811
INSPECTOR JEFE	4152	14	208	382	174	\$ 9.243.304.658	\$ 14.174.304.265	\$ 4.930.999.607
INSPECTOR	4137	13	596	1127	531	\$ 26.035.572.379	\$ 41.102.031.821	\$ 15.066.459.442
DISTINGUIDO	4112	12	435	679	244	\$ 18.525.018.855	\$ 24.017.248.951	\$ 5.492.230.096
DRAGONEANTE	4114	11	11.320	19954	8.634	\$ 459.002.789.397	\$ 660.382.255.701	\$ 201.379.466.304
TOTAL			15.795	32466	16.671	\$ 634.575.394.784	\$ 1.140.232.653.999	\$ 505.657.259.215

CAPITULO NUEVE

1. MANUAL DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES

La elaboración del Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales del INPEC se ha constituido en un ámbito analítico que ha permitido afinar el establecimiento de las características laborales y humanas óptimas para los funcionarios, que se constituyan en los pilares fundamentales del posicionamiento de la Entidad tanto a nivel nacional como internacional.

Dentro de este análisis se han definido estrategias para una profesionalización de la planta de personal que coadyuve en el cumplimiento real y efectivo de la misión institucional del INPEC, fortaleciendo aún más el bagaje académico y práctico, necesarios para la atención y tratamiento de la población privada de la libertad.

Ahora bien, otro aspecto de vital importancia para la Entidad consiste en la consideración de las competencias laborales, planteadas como los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que deben poseer los funcionarios para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en la entidad, las funciones inherentes a un empleo.

En este sentido y una vez revisados los documentos relacionados con estructura, desarrollo organizacional de la Entidad y Competencias Laborales propias de cada empleos, se han elaborado algunas de las competencias específicas, referidas a los cargos de Profesional Especializado, Profesional Universitario y Técnico Operativo, teniendo en cuenta la importancia de estas denominaciones dentro de la supervisión y control de las áreas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla Diagnóstico Organizacional

TABLA 1. Diagnóstico Organizacional

ELEMENTOS A CONSIDERAR	SITUACION ACTUAL	SITUACION PROPUESTA	ACCIONES																																
Funciones	Decreto 2160d de 1992; Decreto 4151 de 2011 Ley 1709 de 2014	No se propone modificación																																	
Dependencias – Estructura	Decreto 4151 de 2011	No se propone modificación																																	
Procesos	Mapa de procesos aprobado mediante Resolución 4142 del 30 de octubre de 2014	No se propone modificación																																	
Producción servicios y bienes		No se propone modificación																																	
Planta de personal/Perfiles de empleos	<p>Planta Actual</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DENOMINACION DE LOS CARGOS POR NIVELES</th> <th># Empleos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DIRECTIVO</td> <td>241</td> </tr> <tr> <td>ASESOR</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>PROFESIONAL</td> <td>967</td> </tr> <tr> <td>TECNICO</td> <td>812</td> </tr> <tr> <td>ASISTENCIAL</td> <td>919</td> </tr> <tr> <td>PERSONAL DE CUSTODIA Y VIGILANCIA</td> <td>12.848</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>15.795</td> </tr> </tbody> </table>	DENOMINACION DE LOS CARGOS POR NIVELES	# Empleos	DIRECTIVO	241	ASESOR	8	PROFESIONAL	967	TECNICO	812	ASISTENCIAL	919	PERSONAL DE CUSTODIA Y VIGILANCIA	12.848	TOTAL	15.795	<p>Crear la siguiente planta adicional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DENOMINACION DE LOS CARGOS POR NIVELES</th> <th># Empleos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DIRECTIVO</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>ASESOR</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>PROFESIONAL</td> <td>3.627</td> </tr> <tr> <td>TECNICO</td> <td>2.388</td> </tr> <tr> <td>ASISTENCIAL</td> <td>839</td> </tr> <tr> <td>PERSONAL DE CUSTODIA Y VIGILANCIA</td> <td>9.784</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>16.640</td> </tr> </tbody> </table>	DENOMINACION DE LOS CARGOS POR NIVELES	# Empleos	DIRECTIVO	2	ASESOR	2	PROFESIONAL	3.627	TECNICO	2.388	ASISTENCIAL	839	PERSONAL DE CUSTODIA Y VIGILANCIA	9.784	TOTAL	16.640	<p>Tramitar ante el Gobierno Nacional el aumento de planta en 16.642 empleos así: Nivel Directivo 2 Nivel Asesor 2 Nivel Profesional 3.627 Nivel Técnico 2.388 Nivel Asistencial 839 Custodia y Vigilancia 9.784</p>
DENOMINACION DE LOS CARGOS POR NIVELES	# Empleos																																		
DIRECTIVO	241																																		
ASESOR	8																																		
PROFESIONAL	967																																		
TECNICO	812																																		
ASISTENCIAL	919																																		
PERSONAL DE CUSTODIA Y VIGILANCIA	12.848																																		
TOTAL	15.795																																		
DENOMINACION DE LOS CARGOS POR NIVELES	# Empleos																																		
DIRECTIVO	2																																		
ASESOR	2																																		
PROFESIONAL	3.627																																		
TECNICO	2.388																																		
ASISTENCIAL	839																																		
PERSONAL DE CUSTODIA Y VIGILANCIA	9.784																																		
TOTAL	16.640																																		
Costos (Recursos)	En pesos \$2015	En pesos \$2015	Aumentar el presupuesto de gastos de personal del																																

ELEMENTOS A CONSIDERAR	SITUACION ACTUAL		SITUACION PROPUESTA		ACCIONES
económicos)	Cargos	Costo Estimado	Cargos	Costo Estimado	INPEC en \$ 505.657.259.215, para el incremento de la planta de personal
	15.795	\$ 634.575.394.784	32.437	\$ 1.140.232.653.999	

Anexo 2. Tabla Marco Legal

Tabla 3. MARCO LEGAL Normas que inciden en el rediseño institucional.

NORMAS ESPECÍFICAS	NO. ACTO ADMINISTRATIVO	RESPONSABILIDAD DE LA ENTIDAD	SE CUMPLEN LAS RESPONSABILIDADES			PROPUESTA DE REFORMA
			SI	PARCIALMENTE	NA	
PLAN NACIONAL DE DESARROLLO PND	Ley 1450 Junio 16 de 2011 "Por la Cual se Expide Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014"	<p>Establece que "Se elaborará un Plan Maestro de Reposición, Rehabilitación y Mantenimiento de Infraestructura, que a partir del diseño de estándares de operación por tipo de establecimiento, fije una política de largo plazo orientada a reducir el número de establecimientos para aumentar la eficiencia en el uso de los recursos de funcionamiento y de personal del Sistema Penitenciario y Carcelario (SPC).</p> <p>El INPEC elaborará un estudio que explore en sus aspectos presupuestal, jurídico, técnico y funcional, diferentes modelos alternativos de administración de los establecimientos, y una vez se defina el modelo óptimo y se garantice su viabilidad, se impulsará su implementación con el concurso del sector privado."</p>		La planta de personal actual es insuficiente para el desarrollo de los procesos		Aumentar planta de personal

Tabla 3. MARCO LEGAL Normas que inciden en el rediseño institucional.

NORMAS ESPECÍFICAS	NO. ACTO ADMINISTRATIVO	RESPONSABILIDAD DE LA ENTIDAD	SE CUMPLEN LAS RESPONSABILIDADES			PROPUESTA DE REFORMA
			SI	PARCIALMENTE	NA	
PLAN SECTORIAL DE DESARROLLO	Resolución 623 del 01 de octubre de 2012	Seguridad, justicia y humanización del trato a persona privadas de la libertad		La planta de personal actual es insuficiente para el desarrollo de los procesos		Aumentar planta de personal
ESTRUCTURA	Ley 489 de 1998, artículo 54 literales a, e, f y j. Artículos 68 a 81.	La modificación de la estructura de los ministerios, departamentos administrativos y demás organismos administrativos del orden nacional debe responder a la necesidad de hacer valer los principios de eficiencia y racionalidad de la gestión pública, se debe garantizar la existencia de armonía coherencia y articulación entre las actividades que realicen cada una de las dependencias, de acuerdo con las competencias atribuidas por la ley; cada una de las dependencias tendrá funciones específicas pero todas ellas deben colaborar en el cumplimiento de las funciones generales y en la realización de los fines de la entidad. Disposiciones que regulan la creación y las características de los Establecimientos	x			

Tabla 3. MARCO LEGAL Normas que inciden en el rediseño institucional.

NORMAS ESPECÍFICAS	NO. ACTO ADMINISTRATIVO	RESPONSABILIDAD DE LA ENTIDAD	SE CUMPLEN LAS RESPONSABILIDADES			PROPUESTA DE REFORMA
			SI	PARCIALMENTE	NA	
		públicos				
	Decreto 4151 del 3 de noviembre de 2011 "Modifica la estructura del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC-."	"OBJETO. El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC tiene como objeto ejercer la vigilancia, custodia, atención y tratamiento de las personas privadas de la libertad; la vigilancia y seguimiento del mecanismo de seguridad electrónica y de la ejecución del trabajo social no remunerado, impuestas como consecuencia de una decisión judicial, de conformidad con las políticas establecidas por	X			

Tabla 3. MARCO LEGAL Normas que inciden en el rediseño institucional.

NORMAS ESPECÍFICAS	NO. ACTO ADMINISTRATIVO	RESPONSABILIDAD DE LA ENTIDAD	SE CUMPLEN LAS RESPONSABILIDADES			PROPUESTA DE REFORMA																																
			SI	PARCIALMENTE	NA																																	
		el Gobierno Nacional y el ordenamiento jurídico, en el marco de la promoción, respeto y protección de los derechos humanos."																																				
PLANTA DE PERSONAL	Decreto 271 del 29 de Enero de 2010 "Por el cual se aprueba la modificación de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario" Decreto 4969 del 30 de diciembre de 2011 y 1604 del 27 de julio de 2012 por los cuales se modifica la planta del Instituto Nacional Penitenciario y	La planta de personal por niveles y esquema administrativo y cuerpo de custodia y vigilancia es: <table border="1" data-bbox="560 1344 824 1852"> <thead> <tr> <th>DENOMINACION DE LOS CARGOS POR NIVELES</th> <th># Empleos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DIRECTIVO</td> <td>241</td> </tr> <tr> <td>ASESOR</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>PROFESIONAL</td> <td>967</td> </tr> <tr> <td>TECNICO</td> <td>812</td> </tr> <tr> <td>ASISTENCIAL</td> <td>919</td> </tr> <tr> <td>PERSONAL DE CUSTODIA Y VIGILANCIA</td> <td>12.848</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>15.795</td> </tr> </tbody> </table>	DENOMINACION DE LOS CARGOS POR NIVELES	# Empleos	DIRECTIVO	241	ASESOR	8	PROFESIONAL	967	TECNICO	812	ASISTENCIAL	919	PERSONAL DE CUSTODIA Y VIGILANCIA	12.848	TOTAL	15.795	X			Creación de los empleos por niveles y esquema administrativo y cuerpo de custodia y vigilancia, que se relacionan a continuación: <table border="1" data-bbox="1156 1360 1458 1835"> <thead> <tr> <th>DENOMINACION DE LOS CARGOS POR NIVELES</th> <th># Empleos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DIRECTIVO</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>ASESOR</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>PROFESIONAL</td> <td>3.627</td> </tr> <tr> <td>TECNICO</td> <td>2.388</td> </tr> <tr> <td>ASISTENCIAL</td> <td>839</td> </tr> <tr> <td>PERSONAL DE CUSTODIA Y VIGILANCIA</td> <td>9.784</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>16.642</td> </tr> </tbody> </table>	DENOMINACION DE LOS CARGOS POR NIVELES	# Empleos	DIRECTIVO	2	ASESOR	2	PROFESIONAL	3.627	TECNICO	2.388	ASISTENCIAL	839	PERSONAL DE CUSTODIA Y VIGILANCIA	9.784	TOTAL	16.642
DENOMINACION DE LOS CARGOS POR NIVELES	# Empleos																																					
DIRECTIVO	241																																					
ASESOR	8																																					
PROFESIONAL	967																																					
TECNICO	812																																					
ASISTENCIAL	919																																					
PERSONAL DE CUSTODIA Y VIGILANCIA	12.848																																					
TOTAL	15.795																																					
DENOMINACION DE LOS CARGOS POR NIVELES	# Empleos																																					
DIRECTIVO	2																																					
ASESOR	2																																					
PROFESIONAL	3.627																																					
TECNICO	2.388																																					
ASISTENCIAL	839																																					
PERSONAL DE CUSTODIA Y VIGILANCIA	9.784																																					
TOTAL	16.642																																					

Tabla 3. MARCO LEGAL Normas que inciden en el rediseño institucional.

NORMAS ESPECÍFICAS	NO. ACTO ADMINISTRATIVO	RESPONSABILIDAD DE LA ENTIDAD	SE CUMPLEN LAS RESPONSABILIDADES			PROPUESTA DE REFORMA
			SI	PARCIALMENTE	NA	
	Carcelaria – INPEC- y se dictan otras disposiciones.					
	Artículo 122 de la Constitución Política	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	x			No aplica
	Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios Artículo 46 la Ley 909 de 2004, reglamentado por los artículos 95 a 97 del Decreto 1227 de 2005	En lo que respecta a las disposiciones sobre empleo público y la gerencia pública. De manera supletoria, cuando se presenten vacíos en el sistema específico de carrera que rige para el INPEC. Las reformas de planta de empleos de las entidades de la rama ejecutiva de los	x			No aplica

Tabla 3. MARCO LEGAL Normas que inciden en el rediseño institucional.

NORMAS ESPECÍFICAS	NO. ACTO ADMINISTRATIVO	RESPONSABILIDAD DE LA ENTIDAD	SE CUMPLEN LAS RESPONSABILIDADES			PROPUESTA DE REFORMA
			SI	PARCIALMENTE	NA	
		órdenes nacional y territorial deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así los demuestren.				
NOMENCLATUR A	Decreto Ley 407 de 1994 que contiene el régimen de administración de personal y el sistema de carrera penitenciaria y carcelaria para regular la vinculación, el ascenso, la permanencia en el servicio, la evaluación del desempeño laboral, la capacitación y la formación de los servidores del Instituto, entre otros aspectos.	En materia de carrera administrativa, el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC- se rige por un sistema específico de carrera. En lo que hace relación con el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos, funciones y requisitos generales y competencias laborales se rige por el sistema general. Las denominaciones de los empleos que conforman el Cuerpo de Custodia y Vigilancia y los requisitos para su ejercicio están señalados en el Decreto Ley 407 de 1994.	X			No aplica
	Decreto 2489 de 2006 "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y	El INPEC mediante los Decretos 271 de 2011, 4969 de 2011 y 1604 de 2012 adopta su planta de personal conforme al sistema de	X			No aplica

Tabla 3. MARCO LEGAL Normas que inciden en el rediseño institucional.

NORMAS ESPECÍFICAS	NO. ACTO ADMINISTRATIVO	RESPONSABILIDAD DE LA ENTIDAD	SE CUMPLEN LAS RESPONSABILIDADES			PROPUESTA DE REFORMA
			SI	PARCIALMENTE	NA	
	clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional y se dictan otras disposiciones”	nomenclatura y clasificación de los empleos públicos establecido en el Decreto 2489 de 2006.				
OTRAS	Artículo 189, numeral 16 de la Constitución Política.	Corresponde al Presidente de la República como Jefe de Estado, Jefe del Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa: modificar la estructura de los Ministerios, Departamentos Administrativos y demás entidades u organismos administrativos nacionales, con sujeción a los principios y reglas generales que defina la ley.	X			No aplica
	Artículo 189, numeral 14 Constitución Política.	Es competente el Presidente de la República para crear, fusionar o suprimir, conforme a la ley, los empleos que demande la administración central, señalar sus funciones especiales y fijar sus dotaciones y emolumentos.	x			No aplica
	Artículo 150,	Corresponde al Congreso	x			No aplica

Tabla 3. MARCO LEGAL Normas que inciden en el rediseño institucional.

NORMAS ESPECÍFICAS	NO. ACTO ADMINISTRATIVO	RESPONSABILIDAD DE LA ENTIDAD	SE CUMPLEN LAS RESPONSABILIDADES			PROPUESTA DE REFORMA
			SÍ	PARCIALMENTE	NA	
	numeral 7 de la Constitución Política.	“determinar la estructura de la administración nacional y crear, suprimir o fusionar ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, Establecimientos públicos y otras entidades del orden nacional, señalando sus objetivos y estructura orgánica”				
	Artículo 122 de la Constitución Política	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	x			
	Ley 790 de 2002, reglamentado por Decreto 190 de 2003 Ley 812 de 2003 Ley 1151 de 2007	Disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública. Estableció el retén social. Determinó criterios concordantes con los principios de la función administrativa para modernizar la estructura de la rama ejecutiva, estableció un reconocimiento económico para la	x			No aplica

Tabla 3. MARCO LEGAL Normas que inciden en el rediseño institucional.

NORMAS ESPECÍFICAS	NO. ACTO ADMINISTRATIVO	RESPONSABILIDAD DE LA ENTIDAD	SE CUMPLEN LAS RESPONSABILIDADES			PROPUESTA DE REFORMA
			Sí	PARCIALMENTE	NA	
		rehabilitación profesional y técnica. Cambios administrativos, tecnológicos e institucionales que promuevan entre otros aspectos, el desarrollo de sistemas intra-gubernamentales de flujo de información, gobierno en línea. La vigencia de los beneficios del retén se extiende a todo el plan de renovación de la administración pública según reiterados pronunciamientos de la Corte Constitucional.				
	Decreto 4150 del 4 de Noviembre de 2011.	“Por el cual se crea la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios - SPC, se determina su objeto y estructura”, y se escinde del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC, las funciones administrativas y de ejecución de actividades que soportan al INPEC para el cumplimiento de sus objetivos, las que se asignan en este decreto a la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios - SPC y a las dependencias a su cargo.	x			No aplica

 Fuente: **Elaboración Propia**

Anexo 3. Tabla Análisis Externo

Tabla 5. Análisis Externo

Factores Externos	Norma/Lineamiento	Incidencia		Efectos	Propuesta	Acciones
		Debilidad	Oportunidad			
Política Pública Sectorial	Reformas a los Códigos Penal y de Procedimiento Penal	Incrementa los índices de hacinamiento	Aumentar la planta de personal	Seguridad ciudadana	Aumentar la capacidad instalada del sistema nacional penitenciario y carcelario penitenciario con planta de personal suficiente e idóneo	Aumento del presupuesto de funcionamiento o para los gastos de personal
Económico (Presupuesto)	Lay de apropiación	Asignación e recursos presupuestales deficiente	Aumentar la planta de personal	Seguridad ciudadana	Aumentar la capacidad instalada del sistema nacional penitenciario y carcelario Aumento del presupuesto de funcionamiento o para los gastos de personal penitenciario con planta de personal suficiente e idóneo	Aumento del presupuesto de funcionamiento o para los gastos de personal

Tabla 5. Análisis Externo

Factores Externos	Norma/Lineamiento	Incidencia		Efectos	Propuesta	Acciones
		Debilidad	Oportunidad			
Social	Plan Nacional de Desarrollo	No se desarrollan los procesos conforme a lo planeado	Aumentar la planta de personal	Seguridad ciudadana	Aumentar la capacidad instalada del sistema nacional penitenciario y carcelario penitenciario con planta de personal suficiente e idóneo	Aumento del presupuesto de funcionamiento o para los gastos de personal
Ambiental	La Carta Política elevó a norma constitucional la consideración, manejo y conservación de los recursos naturales y el ambiente, mediante la promulgación del Derecho a un ambiente sano y al desarrollo sostenible: Artículos 79 y 80. En estos y otros artículos se proclaman no sólo los derechos, también los	Personal insuficiente para el desarrollo de programas de gestión ambiental	Disminuir acciones preventivas y acciones legales por el deficiente manejo ambiental	Derechos fundamentales	Aumentar la capacidad instalada del sistema nacional penitenciario y carcelario Aumento del presupuesto de funcionamiento o para los gastos de personal penitenciario con planta de personal suficiente e idóneo	Aumento del presupuesto de funcionamiento o para los gastos de personal

Tabla 5. Análisis Externo

Factores Externos	Norma/Lineamiento	Incidencia		Efectos	Propuesta	Acciones
		Debilidad	Oportunidad			
	deberes del estado y de las personas de proteger los recursos naturales, el ambiente y velar por su conservación.					
Tecnológico	Ley 1341 de 2009, Decreto 2693 de 2012: Políticas públicas para las TICs	Personal insuficiente para el uso de la plataforma tecnológica del INPEC en los tres niveles, central, regional y en establecimientos de reclusión	Aumentar la planta de personal	Seguridad ciudadana	Aumentar la capacidad instalada del sistema nacional penitenciario y carcelario con planta de personal suficiente e idóneo	Aumento del presupuesto de funcionamiento o para los gastos de personal

Anexo 5. Matriz Perfiles y Cargas de Trabajo (Se entrega en CD anexo)

Anexo 6. Comparativo Cargos y Costos Planta de Personal (Se entrega en CD anexo)

Anexo 7. Modelo Acto Administrativo Planta de Personal