	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 1 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015



**ACTUALIZACIÓN PROFESIOGRAMA
DRAGONEANTE
(Versión 3)**


**PROFESIOGRAMAS Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS
PARA: INSPECTOR, INSPECTOR JEFE, TENIENTE, CAPITÁN, MAYOR Y
COMANDANTE SUPERIOR
(Versión 2)**

PATROCINADO POR



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

2015

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 2 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

GRUPO COLABORADOR

Dra. TATIANA DIAZ ROJAS

Médico Cirujano, U. Nacional
 Magister en Medicina Alternativa. U. Nacional

Dr. LUIS FERNANDO RINCON CORREA

Médico Cirujano, U. Javeriana
 E.S.O Colegio Mayor de Cundinamarca
 Especialista en Seguros U. Externado de Colombia
 Maestrante en Docencia Universitaria, U. Santo Tomas

ANGI VIVIANA CÁCERES SERRATO

Terapeuta Ocupacional. UMB
 E.S.O Colegio Mayor de Cundinamarca

FELIX ALBERTO SUAREZ

Optómetra. U. de la Salle

SANDRA BIBIANA RUBIANO

Odontóloga. U. Javeriana
 E.S.O U. Javeriana

ORLANDO NOVOA

Psicólogo U. Nacional De Colombia

RAFAEL VELANDIA


Psicólogo U. Nacional de Colombia

JAIRO GÓMEZ GÓMEZ

Psicólogo U. Nacional
 E.S.O. Colegio Mayor de Cundinamarca

Dr. CESAR JAMER ACERO MORENO

Abogado. U. Libre

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 3 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Magister en Derecho Laboral.

U. Nacional de Colombia

Especialista en Pensiones, Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo. U. Nacional de Colombia

Dr. LUIS ALBERTO JAIMES

Abogado. U. Libre.

Especialista en Derecho Constitucional

Y Administrativo U. Nacional

Especialista en Derecho Procesal. U. Nacional

ANGELA YOJANA MOYA ROJAS

Terapeuta Ocupacional. U. Nacional de Colombia

E.S.O - Colegio Mayor de Cundinamarca


Ergónoma - Escuela Colombiana de Rehabilitación

JUAN DE DIOS DIAZ ZAMBRANO


Terapeuta Ocupacional. U. Nacional de Colombia

E.S.O. - Consejo Colombiano de Seguridad


Ergónomo - Escuela Colombiana de Rehabilitación

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 4 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


INTRODUCCIÓN	8
JUSTIFICACIÓN	10
OBJETIVOS GENERALES	11
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
ALCANCE	12
1. MARCO JURÍDICO	13
1.1 LA FUNCIÓN PÚBLICA COMO FUNDAMENTO DE LA INCORPORACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO	14
1.2. NORMATIVIDAD QUE APOYA LA SELECCIÓN POR COMPETENCIAS DEL PERSONAL DENTRO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN EL ESTADO COLOMBIANO	17
1.3. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO, INPEC	19
1.4. RÉGIMEN LEGAL DE COMPETENCIAS APLICABLE AL PERSONAL DEL INPEC	22
1.5. NATURALEZA JURÍDICA DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC Y NORMAS APLICABLES A LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y ASCENSOS DENTRO DE LA ENTIDAD	28
1.6. ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA	29
1.6.1. ACTO ADMINISTRATIVO	32
1.7. REQUISITOS DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS	33
1.7.1. NATURALEZA JURÍDICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL INPEC	35
1.7.2. EL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA DEL INPEC	39
1.7.3. INGRESO AL SERVICIO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA - REQUISITOS	43

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigrama del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 5 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


1.8. RESPALDO JURISPRUDENCIAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL AL PROCESO DE SELECCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y DEL INPEC	55
1.8.1. DERECHO A LA IGUALDAD EN PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	55
1.8.2. CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS EXIGIDOS A CANDIDATOS A CARGOS PÚBLICOS	56
1.8.4. LA CARRERA PENITENCIARIA Y CARCELARIA EN EL INPEC	59
1.8.5. PRÁCTICA DE EXÁMENES PRE-OCUPACIONALES Y APTITUDINALES	60
1.8.6. IMPORTANCIA DE LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN ESTABLECIDAS EN LOS PERFILES DE CARGO DURANTE LA FASE DE PERIODO DE PRUEBA Y DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO POR PARTE DEL SERVIDOR PÚBLICO EN CARRERA PENITENCIARIA	64
1.8.7. RETIRO FACULTATIVO POR CAUSAS DE INCONVENIENCIA INSTITUCIONAL	67
2. MARCO TEÓRICO: COMPONENTES ERGONÓMICOS	75
2.1. ERGONOMÍA	75
2.2. ANTROPOMETRÍA	76
2.3. VARIABILIDAD ANTROPOMÉTRICA	76
2.3.1. TIPOS DE DIMENSIONES ANTROPOMÉTRICAS	83
2.3.2. MEDIDAS ANTROPOMÉTRICAS Y PERFIL ANTROPOMÉTRICO	84
2.3.3. DISEÑO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	85
2.3.4. DIMENSIÓN INTE ESPACIAL DEL TRABAJADOR	87
2.4 BIOMECÁNICA	88
2.4.1. METODOLOGÍA	91
2.4.2. RESULTADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA REBA	92
2.4.3. ANÁLISIS METODOLOGÍA REBA:	96
3. ACTUALIZACIÓN CARGO DRAGONEANTE. TERCERA VERSIÓN	97
3.1. FUNCIONES DEL CARGO - DRAGONEANTE	97
3.1.1. IDENTIFICACIÓN	97
3.1.2. PROPÓSITO PRINCIPAL	97
3.1.3. FUNCIONES DEL CARGO	98
3.1.4. CONOCIMIENTOS ESENCIALES PARA LA FUNCIÓN DEL DRAGONEANTE	100
3.1.5. COMPONENTE ERGONÓMICO	101
3.1.6. DESCRIPCIÓN DE ELEMENTOS UTILIZADOS EN LA EJECUCIÓN DE TAREAS Y CARACTERÍSTICAS DE MANIPULACIÓN	102
3.1.7. CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN	103
3.1.8. REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN	103

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 6 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

3.1.9.COMPONENTE PSICOLÓGICO	105
3.1.10 COMPONENTE MÉDICO	116
3.1.11. EXÁMENES DE LABORATORIO	120
3.2. CARGO: INSPECTOR	129
3.2.1. IDENTIFICACIÓN	129
3.2.2. PROPÓSITO PRINCIPAL	129
3.2.3. FUNCIONES DEL CARGO	129
3.2.4. CONOCIMIENTOS ESENCIALES	132
3.2.5.COMPONENTE ERGONÓMICO	132
3.2.6. DESCRIPCIÓN DE ELEMENTOS UTILIZADOS EN LA EJECUCIÓN DE TAREAS Y CARACTERÍSTICAS DE MANIPULACIÓN	134
3.2.7. CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN	135
3.2.8. REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN	135
3.2.9. COMPONENTE PSICOLÓGICO	136
3.2.10. COMPONENTE MÉDICO	148
3.3.1. IDENTIFICACIÓN	157
3.3.2. PROPÓSITO PRINCIPAL	157
3.3.3.FUNCIONES DEL CARGO – INSPECTOR JEFE	158
3.3.4.CONOCIMIENTOS ESENCIALES	160
3.3.5. CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN	163
3.3.6. REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN	163
3.3.7. COMPONENTE PSICOLÓGICO	164
3.3.8.COMPONENTE MÉDICO	174
OFICIALES DEL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA	185
3.4.CARGO: TENIENTE DE PRISIONES	185
3.4.1.IDENTIFICACIÓN	185
3.4.2.Funciones del cargo – Teniente de prisiones	185
3.4.3.COMPONENTE ERGONÓMICO	188
3.4.4.CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN	191
3.4.5.REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN	191
3.4.6.COMPONENTE PSICOLÓGICO	192
3.4.7. COMPETENCIAS ACTUALIZADAS	196
3.4.8. COMPONENTE MÉDICO	201
3.4.9.VALORACIÓN MÉDICA COMPLETA	204
3.5. CARGO: CAPITÁN DE PRISIONES	212
3.5.1.IDENTIFICACIÓN	212
3.5.2.Funciones del cargo – Teniente de prisiones	212

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 7 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

3.5.3.COMPONENTE ERGONÓMICO	215
3.5.4.CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN	217
3.5.5.REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN	218
3.5.6.COMPONENTE PSICOLÓGICO	218
3.5.8.COMPONENTE MÉDICO	234
3.5.9. VALORACIÓN MÉDICA COMPLETA	238
3.6. CARGO: MAYOR DE PRISIONES	246
3.6.1.IDENTIFICACIÓN	246
3.6.2.FUNCIONES DEL CARGO – MAYOR DE PRISIONES	246
3.6.3.CONOCIMIENTOS ESENCIALES	249
3.6.4.COMPONENTE ERGONÓMICO	249
3.6.5.CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN	251
3.6.6.REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN	251
3.6.7.COMPONENTE PSICOLÓGICO	252
3.6.8. COMPETENCIAS ACTUALIZADAS	258
3.6.9.COMPONENTE MÉDICO	271
3.6.10. VALORACIÓN MÉDICA COMPLETA	274
3.7. CARGO: COMANDANTE SUPERIOR	282
3.7.1. IDENTIFICACIÓN	282
3.7.2.FUNCIONES DEL CARGO – COMANDANTE SUPERIOR	282
3.7.3. CONOCIMIENTOS ESENCIALES	285
3.7.4. COMPONENTE ERGONÓMICO	285
3.7.5. CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN	287
3.7.6.REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN	288
3.7.7. COMPONENTE PSICOLÓGICO	288
3.7.8. COMPONENTE MÉDICO	308
3.7.9. VALORACIÓN MÉDICA COMPLETA	311
 BIBLIOGRAFÍA	 320
 ANEXOS	 325

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 8 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

INTRODUCCIÓN


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


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

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

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

Para el año 2016 el INPEC realizará un proceso de incorporación de nuevos aspirantes a Dragoneantes y abrirá el concurso para ascensos. Razón por la cual en el año 2015 se elabora la Actualización del Profesiograma y Perfil Profesiográfico para el cargo de Dragoneante en su tercera Versión, actualización de profesiograma y perfiles para los grados suboficiales y oficiales (Inspector, Inspector Jefe, Teniente de Prisiones, Capitán, Mayor y Comandante Superior) en su segunda Versión actualización del Documento de Inhabilidades médicas en su tercera versión. Se entrega entonces, por parte de la Subdirección de Talento Humano - Grupo de Salud Ocupacional un instrumento útil y sencillo de aplicar, con el fin de apoyar los procesos de selección.


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 9 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 10 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

JUSTIFICACIÓN

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC continúa siendo una de las empresas con características laborales únicas en el país debido a su actividad económica. Esta particularidad especial hace que los servidores del Cuerpo de Custodia y Vigilancia deban cumplir con unos requisitos físicos y psicológicos mínimos para el ingreso o ascenso en el Instituto, debido a las grandes responsabilidades laborales a los que se verán abocados cuando se encuentren en función de su quehacer profesional.

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

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 11 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES


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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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


Actualizar para el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC, el estudio de inhabilidades médicas.

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 12 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

ALCANCE

El presente estudio está limitado a la actualización del profesiograma y perfil profesiográfico para el cargo de Dragoneante en su tercera Versión, actualización del profesiograma y perfil profesiográfico para los cargos de Inspector, Inspector Jefe, Teniente, Capitán, Mayor y Comandante superior del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, en su segunda versión y actualización del documento de inhabilidades médicas en su tercera versión. El desarrollo del presente documento se encuentra delimitado para ser realizado en el último trimestre del año en curso.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 13 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


CAPÍTULO I

1. MARCO JURÍDICO

En atención a la Supremacía Constitucional y la posición prevalente normativa se estructura el ordenamiento dentro del marco de la autonomía que les corresponde, respetando la unidad del sistema jurídico y su coherencia armónica, caracterizado en el ordenamiento de tipo jerárquico del que se reviste.

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

En la actualización del profesiograma y perfil Profesiográfico se hace necesario amparar el marco legal como está contemplado en el ordenamiento sustantivo pretendiendo siempre una actualización sistemática que permita colegir que cada actividad está respaldada por el ordenamiento pertinente.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 14 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

La norma Constitucional en el artículo No. 209 ha contemplado que:


“La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.” Ibídem el artículo No.130 ha referido:

“Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial.” Concomitantemente los artículos No. 122 del estatuto superior señalan lo relativo a la carrera administrativa objeto de la presente regulación profesiográfico, los que se abordaran en el desarrollo del mismo.

El Instituto Nacional Penitenciario INPEC, al igual que todas las entidades públicas, tiene un régimen de incorporación de sus servidores públicos que se fundamenta en los principios de la función pública y la carrera administrativa.

En efecto, en Colombia los parámetros en cuanto a competencias laborales exigidas a los servidores del sector público se encuentran regulados por medio de la figura de la carrera administrativa de los empleados y trabajadores del Estado la cual a su vez fue elevada a canon constitucional a partir de la promulgación de la Constitución de 1991 en su artículo No. 125 dispuso: *“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley”.*

Las Competencias Laborales *“aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo.”* Dicho de otra manera, es la capacidad de vincular las destrezas prácticas (hacer) y los conocimientos teóricos

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 15 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

(saber) en un saber hacer”. (Valparaíso, 2008) promovidas por las instituciones se clasifican según el énfasis que hacen sobre lo intelectual, personal, interpersonal, organizacional, tecnológico (ChileValora, 2010).


El Decreto *“Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere” Ley No. 909 de 2004.*

No.770 del 17 de marzo de 2005, en el artículo No. 5° estipuló: Competencias laborales y requisitos para el ejercicio de los empleos. El Gobierno Nacional determinará las competencias y los requisitos de los empleos de los distintos niveles jerárquicos así: Ver el Decreto No 2530, ver Decreto No 2772 de 2005. Ahora bien, en cuanto a la consagración de normas técnicas internacionales que tengan como objetivo definir las competencias laborales y condiciones de aptitud para el trabajo de los trabajadores privados y del Estado tienen entre otras referencias las normas que se encuentran en el CINTERFOR -OIT, emitidas por organismos técnicos internacionales y algunos convenios de la OIT debidamente ratificados por Colombia.

En cuanto a la aplicación de normas técnicas internacionales en el ejercicio de la función pública en Colombia, se justifica su uso a nivel local, por medio del artículo No. 122 de la Constitución Política, el cual prescribe que: *“...no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o el reglamento”*. Por su parte el artículo No.123, de la misma Constitución, que señala, que: *“...los servidores públicos ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.”*

Esto significa que cada empleo (público), debe tener unas actividades y tareas claramente asignadas para ser desempeñadas por su titular conforme a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico.

Por otra parte del análisis del artículo No. 125 de la Constitución también se obtiene como resultado que el empleo público debe contener y describir los requisitos mínimos que debe cumplir la persona con quien vaya a proveerse el cargo es decir, que se deben establecer las condiciones que debe reunir el candidato para su posible escogencia tales como experiencia, educación,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigrama del Dragoneante (V3). Profesigrama y perfiles profesigráficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 16 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


formación continuada, habilidades especiales y naturalmente las competencias exigidas por el cargo.

De esta manera lo pretendido por la ley con la fijación de requisitos para los empleos públicos es garantizar el cumplimiento de las funciones públicas y la consecución de los fines esenciales del Estado. Así, en desarrollo del mandato constitucional señalado en los artículos No. 123, 124 y 125 de la Constitución Nacional, el legislador expidió inicialmente la Ley No. 27 de 1992, a través de la cual se reguló lo atinente a la conformación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y se reglamentó el sistema de carrera para los servidores públicos de las entidades tanto del nivel nacional como territorial.

En el tema que nos ocupa, por medio de la ley No.27 de 1992, y con base en algunos referentes internacionales, se clasificaron los empleos públicos y se asignó a las entidades públicas la competencia de desarrollar los procesos de selección al igual que se desarrolló el derecho a la reincorporación e indemnización dependiendo de los grados de incapacidad del servidor público. Igualmente se establecieron garantías para los limitados físicos y para la maternidad y se consagró un sistema de ingreso extraordinario para los empleados del nivel territorial.

De esta manera, en los procesos de selección de personal del sector público se da aplicación a las reglas y normas técnicas de competencia laboral, análisis de puestos de trabajo, análisis funcionales la práctica de pruebas físicas o psicológicas a los aspirantes cuando la norma y el cargo lo exijan al igual que la realización de los exámenes pre-ocupacionales, ocupacionales y post ocupacionales que se encuentran señalados en los Convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo especialmente el Convenio No 155 de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores y la recomendación No. 164 de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores; además del Protocolo de 2002 relativo al Convenio No. 155.

Posteriormente, el Congreso de la República expidió la Ley No. 443 de 1998, que derogó la ley No. 27 de 1992 y que se convertiría en el nuevo estatuto de carrera administrativa. Esta ley introducía reformas a la Comisión Nacional del Servicio Civil creando comisiones departamentales y distritales. Asignó competencias sancionatorias y se prohibieron las inscripciones extraordinarias en el escalafón de carrera. Se precisó también la clasificación de los empleos de libre nombramiento

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigrama del Dragoneante (V3). Profesigrama y perfiles profesigráficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 17 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

y remoción; se dispuso la unificación de la nomenclatura para los empleos de los diferentes niveles territoriales; se estableció que las modificaciones a las plantas de personal debería estar respaldado por un estudio técnico y por razones del servicio y se hicieron precisiones sobre el derecho preferente para la reincorporación por supresión de un empleo de carrera el que podría hacerse efectivo en cualquier entidad y no sólo en la que se laboraba.


En conclusión, de acuerdo con la jurisprudencia (Corte Constitucional 2000), en el Estado social de derecho, la carrera administrativa constituye un principio constitucional y como tal, una norma jurídica superior de aplicación inmediata que contiene una base axiológica-jurídica de interpretación cuyo desconocimiento vulnera la totalidad del ordenamiento constitucional.

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

Así, el estado está en capacidad de garantizar la defensa del interés general pues descarta de manera definitiva la inclusión de otros factores de valoración que riñen con la esencia del Estado Social de Derecho tales como el clientelismo, el favoritismo y el nepotismo, entre otros y en cambio fomenta la eficacia y eficiencia de la gestión pública.

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

Las competencias laborales como modelo para desarrollar la gestión del talento humano se definen como el conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas relevantes y pertinentes a los empleos y que deben ostentar los servidores públicos que las desempeñen.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesigramo y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 18 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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


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

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

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

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

La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 19 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

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

Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.


En la articulación con los diferentes sistemas de definición de competencias y dentro de la legislación interna que desarrolla la función pública y la carrera administrativa, la siguiente matriz presenta la normatividad jurídica que desarrolla el tema de competencias de la siguiente forma

Anexo 1 Normatividad Jurídica para el desarrollo de competencias

1.3. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO, INPEC

De acuerdo con lo reseñado en la página Institucional del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 20 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


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

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

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

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

Mediante el Decreto No. 1405 de 1934 se adecuó la legislación Penitenciaria Nacional a las formulaciones derivadas de la ideología liberal intervencionista del

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigrama del Dragoneante (V3). Profesigrama y perfiles profesigráficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 21 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


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

Posteriormente en el año de 1940, pasados solo dos años de la expedición del Código de Procedimiento Penal de 1938 y casi cuatro del Código Penal de 1936, la Dirección General de Prisiones, se transforma y se convierte en un Departamento del Ministerio de Justicia, asumiendo la denominación de "División General de Establecimientos de Detención, Penas y Medidas de Seguridad" conformada por las secciones de: Dirección, Secretaría, Oficina Jurídica, Control, Técnica, Planificación Arquitectónica Carcelaria y una Oficina de Patronato. La administración del personal de la División se reglamentó por medio de la Resolución No. 1072 de 1956.

En el año de 1964, de los 290 artículos que componían el Decreto No. 1405, 237 fueron insertados luego, casi en forma literal en el Decreto No. 1817 de 1964, que se constituyó en el Código Penitenciario Colombiano hasta el año 1993, cuando es sustituido por la ley No. 65 de 1993, en el año 1992 y mediante Decreto No. 2160 se fusiona la Dirección General de Prisiones con el Fondo Rotatorio del Ministerio de Justicia y la Imprenta Nacional y se crea el INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO, INPEC.

La ley No. 65 de 1993, que establece la naturaleza jurídica y funciones del Instituto, deroga las normativas vigentes desde 1914 y establece las condiciones de incorporación y admisión de los servidores públicos al servicio del INPEC, siendo este y específicamente su escuela de formación las únicas organizaciones en las cuales se forma y entrena personal autorizado por el Estado en la labor de custodia y vigilancia de las prisiones.

Así mismo la ley No. 65 de 1993 permitió la incorporación al instituto de los guardias carcelarios municipales, departamentales y nacionales que estaban bajo

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 22 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


la supervisión directa de las diferentes autoridades locales y zonales. Igualmente, esta ley establece las funciones del servidor penitenciario del Cuerpo de Custodia y Vigilancia como medio fundamental en el proceso de resocialización de las que han sido condenadas. Así mismo como elemento fundamental de la custodia y vigilancia de los sindicatos. De la misma forma establece las funciones y deberes esenciales, las prohibiciones y otros elementos normativos que han de cumplir los funcionarios adscritos al INPEC (Ley No. 65 de 1993).

Fue entonces por medio de la ley No. 65 de 1993, que expide el Código Penitenciario y Carcelario, que se logró la armonización con las nuevas instituciones del Estado creadas por la Constitución Política de 1991, incorporando el principio de dignidad humana en la ejecución de las sanciones penales y de acuerdo con los principios rectores de la Constitución Política y los tratados Internacionales de protección de Derechos Humanos. También con la creación del Instituto, incorpora el principio de la gestión pública administrativa a través del modelo de carrera administrativa y la función pública como mecanismos constitucionales y legales que regulan la incorporación de los servidores públicos del Instituto. Como una de las principales funciones del Instituto, la que para nuestro trabajo se presenta como la más importante, está la “*de Formar, capacitar e instruir al personal administrativo y de custodia*” (Artículo 10º ley No. 65 de 1993)

1.4. RÉGIMEN LEGAL DE COMPETENCIAS APLICABLE AL PERSONAL DEL INPEC

A partir de la ley No. 65 de 1993 y dentro del decreto Ley No. 407 de 1994 se establece el régimen del personal del instituto donde se determina que el servidor penitenciario del INPEC es empleado público con régimen especial y que “*debe comprobar que se poseen las calidades exigidas para su desempeño y la capacidad física para el mismo, así mismo, superar los exámenes médicos y la aptitud psicofísica en la Caja Nacional de Previsión Social o su equivalente*”.

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

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 23 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


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

Dentro de este Decreto Ley el Título III Capítulo III, se establece el modelo básico sobre el que se ha de montar el proceso de selección para los empleados del INPEC. El artículo No. 92 es específico en la necesidad de aplicar pruebas, las que *“tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad, potencialidades del aspirante y establecer una clasificación de los mismos respecto de las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo”*

Lo anterior da cuenta del interés legal por la idoneidad del funcionario del INPEC y de la necesidad de establecer procesos de selección consecuentes con las necesidades y exigencias del medio en el que se han de desempeñar los servidores públicos. Aunque la ley No. 65 y el Decreto Ley No. 407 han sufrido alteraciones y modificaciones en diferentes aspectos, estos conservan en esencia las disposiciones que van orientadas hacia la consecución servidores penitenciarios que cumplan con los más altos criterios personales y profesionales en el desarrollo de las funciones y responsabilidades de los diferentes cargos dentro del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

Para tal efecto el INPEC estableció en el 2006 la resolución No. 6334 y con el acuerdo No 168 del 21 de febrero de 2012 La Comisión Nacional del Servicio Civil convoca el proceso de selección para proveer por concurso-curso abierto de méritos el empleo de Dragoneante, código 4114, grado 11 en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, presentado el manual de funciones y de las competencias laborales de los empleados que se encuentran dentro del Instituto especialmente de aquellos que se desempeñan en el Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional para cada cargo se establecen:

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 24 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

3. La descripción de las funciones.

4. Los criterios de desempeño, es decir las contribuciones individuales que desde el cargo se deben realizar.

5. Los conocimientos básicos del sistema carcelario, penal y criminalística.

6. Los requisitos para desempeñar sus funciones, detallados en cuanto a estudios, experiencia y requisitos legales, disciplinarios y personales.

Las anteriores especificaciones son tomadas en cuenta tanto para la admisión de los nuevos empleados como para el ascenso de los mismos dentro de la carrera penitenciaria.

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


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

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

De esta forma el INPEC como ente perteneciente al sistema específico de carrera administrativa dada la “singularidad y especialidad de las funciones que cumplen” (*Ley No. 909 de 2004 Artículo No. 4º Numeral 1*) contiene regulaciones específicas en cuanto al ingreso, capacitación, ascenso y retiro del personal.

Esta institución es la encargada de realizar los procedimientos de reclutamiento y selección del personal para las entidades nacionales será la Comisión Nacional del Servicio Civil. De tal forma que en 2005 a partir de los decretos No. 770 y 785 se establecen las funciones y requisitos generales de los diferentes empleados públicos, categorizándolos de acuerdo a sus funciones generales:

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 25 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

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


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

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

Dentro de la doctrina establecida en la ley No. 909 de 2004, y dentro de las exigencias de los decretos No. 770, 785 y que tuvo modificación con el acuerdo No 169 del 01 de marzo de 2012, se establecen una serie de requisitos generales que deben cumplir los servidores públicos y que son denominadas competencias.

Para reglamentar estos requisitos, el Departamento Administrativo de la Función Pública define cuales son y cuales se esperan, dependiendo del nivel jerárquico del empleado público, por medio del decreto No. 2539 de 2005 y acuerdo No 06, junio 2012 por medio del cual se modificó la convocatoria No. 130 de 2011 adoptando mediante acuerdo No. 160 del 3 de agosto de 2011, para proveer por concurso abierto de méritos de empleos pertenecientes al sistema específico de carrera de la unidad administrativa especial de gestión pensional y contribuciones parafiscales, de la protección social UGPP – y se copila en un único acto administrativo su reglamentación. Dentro de éste, se establecen las competencias que deben encontrarse dentro del perfil del empleado público, las cuales están determinadas por tres componentes:

Requisitos de acuerdo a los decretos No. 770 y 785 de 2005.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 26 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Competencias funcionales, es decir las capacidades demostradas del empleado basadas en los conocimientos, la experiencia y los indicadores de eficiencia.

Competencias comportamentales, las cuales están determinadas por los resultados de su gestión sobre los demás, así como de características personales que impliquen motivación e iniciativa.

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

Generales:


- Orientación a resultados.
- Orientación al ciudadano y al usuario.
- Transparencia.
- Compromiso con la organización.
- Nivel directivo:
- Liderazgo.
- Planeación.
- Toma de decisiones.
- Dirección y desarrollo de personal.
- Conocimiento del entorno.

Nivel Asesor:

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

Nivel Profesional:

- Aprendizaje continuo.
- Experticia profesional.
- Trabajo en equipo y colaboración.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 27 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Creatividad e innovación.

Cuando el empleado en nivel profesional maneje personal se agregan las siguientes:

Liderazgo de grupos de trabajo.
Toma de decisiones.

Nivel Técnico:


Experticia técnica.
Trabajo en equipo.
Creatividad e innovación.

Nivel Asistencial:

Manejo de la información.
Adaptación al cambio.
Disciplina.
Relaciones interpersonales.
Colaboración.

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

De esta forma y como se anotó anteriormente, la particularidad de las funciones de los funcionarios del INPEC exigen además de las competencias generales una serie de características psicofisiológicas que favorezcan el desempeño dentro de su trabajo diario para tal fin el INPEC estableció dos resoluciones internas: la No. 9260 y la 9259 de Diario Oficial 2009 en las que se determina por una parte los exámenes necesarios para los candidatos a ingresar al Cuerpo de Custodia y Vigilancia al igual los que desean ascender dentro del mismo, por otra parte determinar los estados de salud que le impedirían el ingreso o su ascenso. Dentro de las disposiciones de estas resoluciones se establecen los criterios médicos, físicos y psicológicos por los que se considera no apto a un candidato para desarrollar la carrera dentro de la entidad así como de las enfermedades,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 28 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

padecimientos y condiciones generales por las que se considera rechazar a un candidato.


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

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

“Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, cabe recordar que la naturaleza jurídica de dicho instituto, hace relación a una entidad descentralizada por servicios del orden nacional, de acuerdo a lo establecido en el artículo No.15 de la Ley No. 65 de 1993 que establece: “Sistema Nacional Penitenciario y Carcelario. El Sistema Nacional Penitenciario y Carcelario está integrado por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, como establecimiento público adscrito al Ministerio de Justicia y del Derecho con personería jurídica, patrimonio independiente y autonomía administrativa...”.

En este orden de ideas, encuentra la Sala que, la entidad demandada pertenece al orden nacional, pero cuenta con personería jurídica, patrimonio propio y es responsable de prestar el servicio de ejecución de las sentencias penales, la detención preventiva, la aplicación de las medidas de seguridad y la reglamentación y control de las penas accesorias, fijadas en el Código Penal, por lo que se le reconoce, como una institución vinculada al orden central, pero descentralizada por servicios. Corte Constitucional Colombiana. (VARGAS, 2007).

Estas características jurídicas de la entidad, hacen que el Instituto se ajuste a lo preceptuado en el artículo No. 1 del Código Contencioso Administrativo (hoy Ley No. 1437 de 2011 CPACA), que señala cuales son las “autoridades” públicas, a las cuales se les aplican las normas relativas a las “actuaciones administrativas”,

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 29 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

que tienen por objeto el cumplimiento de los objetivos y funciones del Estado en cuanto a la adecuada prestación de los servicios públicos a su cargo, a través de las entidades públicas, además de buscar la efectividad de los derechos e intereses de los administrados reconocidos por la ley y que dicho código regula.


“Las normas de esta parte primera del código se aplicarán a los órganos, corporaciones y dependencias de las ramas del Poder Público en todos los órdenes, a las entidades descentralizadas, a la Procuraduría General de la Nación y Ministerio Público, a la Contraloría General de la República y contralorías regionales, a la Corte Electoral y a la Registraduría Nacional del Estado Civil, así como a las entidades privadas, cuando unos y otras cumplan funciones administrativas. Para los efectos de este Código, a todos ellos se les dará el nombre genérico de "autoridades". Los procedimientos administrativos”

Es así que las actuaciones administrativas son procedimientos previos requeridos para que la administración pueda adoptar decisiones jurídicas vinculantes.

1.6. ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA

El artículo 1º de la Ley 1437 de 2011, contempla: FINALIDAD *“proteger y garantizar los derechos y libertades de las personas, la primacía de los intereses generales, la sujeción de las autoridades a la Constitución y demás preceptos del ordenamiento jurídico, el cumplimiento de los fines estatales, el funcionamiento eficiente y democrático de la administración, y la observancia de los deberes del Estado y de los particulares”*. Ibídem el artículo No. 2o. trae el ÁMBITO DE APLICACIÓN.

“(…) se aplican a todos los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, a los órganos autónomos e independientes del Estado y a los particulares, cuando cumplan funciones administrativas. A todos ellos se les dará el nombre de autoridades. Las disposiciones de esta Parte Primera no se aplicarán en los procedimientos militares o de policía que por su naturaleza requieran decisiones de aplicación inmediata, para evitar o remediar perturbaciones de orden público en los aspectos de defensa nacional,


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 30 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

seguridad, tranquilidad, salubridad, y circulación de personas y cosas. Tampoco se aplicarán para ejercer la facultad de libre nombramiento y remoción. Las autoridades sujetarán sus actuaciones a los procedimientos que se establecen en este Código, sin perjuicio de los procedimientos regulados en leyes especiales. En lo no previsto en los mismos se aplicarán las disposiciones de este Código”.

Las actuaciones administrativas son procedimientos que deben atender a los principios de la función pública y para el caso de la vinculación de servidores públicos, estas deben atender a los principios de la carrera administrativa del Estado ya mencionados dentro del presente documento. Por otra parte, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso administrativo señala los principios generales a los que se debe ceñir la actuación administrativa. En forma puntual, son, debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad, entre otros que trae contemplados en el artículo 3 de la referida Ley No. 1437 de 2011: *“PRINCIPIOS. Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales”*. Esto con el fin de asegurar la garantía constitucional del debido proceso y del ejercicio de la función pública que debe acompañar a todas las actividades del Estado.

Ahora bien, con respecto a lo anterior, el artículo No. 29 de la Constitución Política,

“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 31 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho. Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso”.(Constitución Política de Colombia, Artículo No. 123)

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

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

Por lo general las actuaciones administrativas se documentan a través de la formación de expedientes, al cual se le anexan documentos y pruebas que sirven de sustento para tomar decisiones posteriores. Todo lo anterior nos conduce directamente al tema que es objeto del presente estudio y es el de la carrera penitenciaria, la cual es administrada por Instituto Nacional Penitenciario y carcelario INPEC. En efecto, al procedimiento de selección y vinculación de los servidores públicos del INPEC, se aplican los principios y lineamientos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA Ley No. 1437 de 2011) en cuanto a las actuaciones administrativas que adelantan las autoridades públicas y que en el caso concreto de la carrera penitenciaria culmina con un acto administrativo denominado resolución de nombramiento, que no es

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigrama del Dragoneante (V3). Profesigrama y perfiles profesigráficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 32 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


más que una declaración de voluntad de la administración pública del Estado, tendiente a crear, extinguir, o modificar relaciones o situaciones jurídicas y que pueden ser de carácter general, o particular.

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

1.6.1. ACTO ADMINISTRATIVO

La ley No. 1437 de 2011 en el artículo No. 88 está referida a la **“PRESUNCIÓN DE LEGALIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO**. Los actos administrativos se presumen legales mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. Cuando fueren suspendidos, no podrán ejecutarse hasta tanto se resuelva definitivamente sobre su legalidad o se levante dicha medida cautelar”. El acto administrativo a cualquier manifestación de voluntad para producir efectos jurídicos, que se dicte en ejercicio de la función administrativa, por cualquier órgano del Estado e incluso por los particulares.

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

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 33 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

De esta forma, la actuación administrativa de selección del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario se compone de las etapas de convocatoria, reclutamiento, aplicación de pruebas o instrumentos de selección conformación de lista de elegibles y el período de prueba.

Para llevar a cabo cada una de estas etapas es posible que haya que recurrir a algunos actos administrativos llamados de trámite, como en el caso del acto administrativo que invita a la convocatoria para los cursos de formación del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.


La condición de empleado público del INPEC se adquiere una vez que el candidato ha cumplido con todos los requisitos exigidos por la entidad en las diferentes etapas establecidas en la actuación administrativa de selección para ocupar el cargo y además ha aprobado satisfactoriamente las pruebas de admisión al curso y ha recibido una calificación satisfactoria después de superado el periodo de prueba.

1.7. REQUISITOS DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS

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

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

Por su parte, el objeto se enfoca al servicio público prestado por la entidad y que busca satisfacer la actuación administrativa. En el caso de la carrera penitenciaria, es la de cubrir una serie de cargos pertenecientes al Cuerpo de Custodia y Vigilancia con unos potenciales aspirantes que deben cumplir con


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 34 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

algunos requisitos pre establecidos previamente para el correcto desempeño de las funciones del cargo y que se encuentran en los perfiles de cargo.

En tercer lugar se requiere que el acto administrativo haya agotado un procedimiento (actuación administrativa) establecido en la ley y que se agoten en debida forma todos y cada uno de los pasos establecidos en él para que de esa forma se pueda predicar su validez. Para el agotamiento del procedimiento que conduzca a un acto administrativo definitivo a su vez se deben proferir algunos actos administrativos de trámite que respaldan a su vez la legalidad y legitimidad del procedimiento como en el caso del acto administrativo que contiene la convocatoria de aspirantes a los cursos de formación del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del Instituto respaldados en documentos técnicos, reglamentos o la ley.

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

De esta manera el documento que contiene los perfiles de los cargos requeridos para el personal del cuerpo de custodia y Vigilancia del INPEC fue elaborado a partir de información obtenida de fuentes primarias y de observaciones directas de campo en diferentes centros penitenciarios y carcelarios, lo cual permitió respaldar fáctica y técnicamente el diseño de los perfiles de los diferentes cargos requeridos al igual que los profesiogramas asociados a dichos perfiles los cuales fueron elaborados para especialmente satisfacer las necesidades del servicio al cual será sometido el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC. Igualmente el documento sirve como referente y respaldo para iniciar la actuación administrativa de selección de personal a través de la convocatoria a curso de formación y además es el respaldo que fundamentará válidamente un acto administrativo de selección. Veamos:

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 35 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


1.7.1. NATURALEZA JURÍDICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL INPEC

El Decreto Ley No. 407 de 1994 que es expedido a su vez por el Presidente de la República de Colombia, con fundamento en el ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por el artículo No. 172 de la Ley No. 65 de 1993, entra a regular el régimen del personal que presta sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC y el régimen de las prestaciones sociales de los servidores públicos al servicio del Instituto, a quienes el artículo No. 7 del mencionado Decreto califica como empleados públicos con régimen especial y con *modificaciones Resolución No 2747 del 15 de agosto de 2012 Convocatoria No. 131-2011 "Por la cual se adiciona el listado de admitidos para el curso de capacitación para ascenso en empleo de carrera penitenciaria del INPEC, Convocatoria No. 131-2011, fijado mediante Resolución No. 1917 del 22 de Mayo de 2012"* aviso – recepción de documentación para la verificación de requisitos mínimos y análisis de antecedentes. Comprobante de entrega de documentación convocatoria No 132 de 2012 INPEC dragoneantes. Resolución No 1917 del 22 de mayo de 2012, por medio de la por medio de la cual se publica la lista de admitidos para el Curso de Capacitación para ascenso en el empleo de Carrera Penitenciaria del INPEC, en el marco de la convocatoria No. 131-211 INPEC. Empate presentado en la calificación de la prueba Análisis de Antecedentes Convocatoria de 2011 - INPEC ascenso. De acuerdo con la Resolución No. 0835 de 26 de Febrero de 1997, se crea el Comando Operativo de Remisiones de Especial Seguridad CORES. Acuerdo No. 168 del 21 de febrero de 2012

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

CONVOCATORIA N° 131 DE 2011 CONCURSO – CURSO DE ASCENSO AL RÉGIMEN DE LA CARRERA PENITENCIARIA Y CARCELARIA DEL INPEC

Con respecto a lo anterior, el artículo No. 9 del mismo Decreto señala que, para el caso del INPEC se debe entender por “empleo”, el conjunto de “funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades señaladas por la Constitución, la ley, el reglamento o las asignadas por autoridad competente, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública y que deben ser atendidas por una persona natural. De esta manera, el Decreto Ley No. 407, aclara


	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigrama del Dragoneante (V3). Profesigrama y perfiles profesigráficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 36 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

igualmente, que el servidor público es la persona nombrada para ejercer un empleo y que ha tomado posesión del mismo, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública, donde vale la pena hacer claridad que debemos referirnos a servidor público en el término general como el todo y empelado penitenciario en la especificidad y no referir como funcionario, Artículo No. 125 de la Ley No. 270 de 1996. De los servidores de la rama judicial según la naturaleza de sus funciones. Tienen la calidad de funcionarios los Magistrados de las Corporaciones Judiciales, los Jueces de la República y los Fiscales. Son empleados las demás personas que ocupen cargos en las Corporaciones y Despachos Judiciales y en los órganos y entidades administrativas de la Rama Judicial. La administración de justicia es un servicio público esencial, resulta errónea la alusión, salvo que se esté hablando de Magistrados, Jueces y/o Fiscales.

Con esta precisión el documento técnico que contiene los perfiles de cargos y los profesigramas cumple con la definición legal del empleo que señala el Decreto Ley No. 407 y *Acuerdo No. 168 del 21 de febrero de 2012* ya que por medio de los perfiles de cargo se están estableciendo ante todo funciones, responsabilidades que son las que van a definir el perfil del candidato y que obedecen a lo establecido en los artículos No. 122 y 123 de la Constitución Nacional.

A su vez los empleos que puede proveer el INPEC pueden ser de libre nombramiento y remoción y de carrera. Los empleos de libre nombramiento y remoción, son aquellos cuya designación es llevada a cabo por el servidor público con facultad nominadora en forma ordinaria y como su nombre lo indica una vez nombrados pueden ser removidos o sustituidos en cualquier momento.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, se encuentran expresamente señalados en el artículo No. 10 del Decreto Ley No. 407 e incluyen los siguientes: Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, Secretario General (hoy Director de Custodia y Vigilancia), Subdirectores, Jefes de Oficina, Asesores, Directores Regionales, Jefes de División, Directores y Subdirectores de Establecimientos Carcelarios y los demás empleos de Jefe de Unidad que tengan una jerarquía superior a Jefe de Sección y los de tiempo parcial, entendiéndose por tales aquellos que tienen una jornada diaria inferior a cuatro (4) horas. Son de carrera los demás empleos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC. Por su parte, la Carrera Penitenciaria y Carcelaria, que es definida como un “sistema técnico” de administración de

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 37 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

personal, que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer a todos los Colombianos igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público prestado por el instituto, además de brindar la capacitación y promover la estabilidad en sus empleos. Igualmente conforme a lo establecido en el Decreto Ley No. 407 se prevé la posibilidad de ascender en la carrera.

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

1. Personal administrativo.
2. Personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional.


Para alcanzar sus objetivos, el sistema administrativo de carrera consagrado en la Ley No. 65 de 1993 y en el Decreto Ley No. 407 de 1994, establecen los mecanismos de ingreso, permanencia y ascenso en los empleos que provee del Instituto, por lo cual el personal que preste sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, solo podrá pertenecer a la Carrera Penitenciaria, previo el cumplimiento de los respectivos requisitos generales y especiales para ello.

De esta forma, los empleos de carrera serán designados por medio de concurso previo para el personal administrativo, o por medio de curso previa selección para el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria. Dentro de estas dos modalidades se puede llevar a cabo la vinculación de los dos tipos de empleados por nombramiento en período de prueba, o por ascenso.

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

Comprobar que se poseen las calidades exigidas para su desempeño y la capacidad física para el mismo.

Aceptar por escrito el nombramiento en los diez (10) días siguientes a la notificación.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 38 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Tener definida la situación militar.

Poseer certificado judicial y de policía donde se acredite que su titular no registra antecedentes judiciales o de policía.

Acreditar certificado de antecedentes disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación.

Ser nombrado por autoridad competente.

Declarar bajo juramento el monto de sus bienes y rentas.


Tomar posesión y prestar juramento de cumplir la Constitución, las leyes y las funciones del empleo.

Superar los exámenes médicos y la aptitud psicofísica en la Caja Nacional de Previsión Social o su equivalente.

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

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

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 39 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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


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

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

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

1.7.2. EL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA DEL INPEC

La actividad relacionada con la guardia de prisiones está catalogada por la Organización Internacional del Trabajo como actividad laboral a través de la actualización llevada a cabo por la Oficina Internacional del Trabajo con sede en


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigrama del Dragoneante (V3). Profesigrama y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 40 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Ginebra Suiza en 2007 y dentro de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) ubicándola en el grupo 5: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados.

La CIUO, además de la creación de un subgrupo principal separado para los trabajadores de los servicios personales, se subdividió el subgrupo principal 51, Trabajadores de los servicios personales y de los servicios de protección y seguridad, de la CIUO-88 (Código No. 5413), para crear subgrupos principales separados para Trabajadores de los servicios personales y para el personal de los servicios de protección, dentro de los cuales se encuentra la guardia penitenciaria.

En cuanto al Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, este cumple un servicio público de los denominados “esenciales” a cargo del Estado, cuya misión es la de mantener y garantizar el orden, la seguridad, la disciplina y los programas de resocialización en los centros de reclusión. Igualmente tiene como misión la custodia y vigilancia de los internos en los diferentes establecimientos carcelarios, la protección de sus derechos fundamentales y otras garantías consagradas en la Constitución Política y en pactos, tratados y convenios internacionales de Derechos Humanos, suscritos y ratificados por Colombia y en general asegurar el normal desarrollo de las actividades en los centros de reclusión. En Sentencia C - 067/03, la Corte Constitucional señaló que a toda esta actuación de integración de normas internacionales se le denominó BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD y la Corporación definió entonces el bloque de constitucionalidad como aquella unidad jurídica compuesta


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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 41 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

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

La necesidad de mejorar las habilidades en el campo de la investigación criminalística para los Servidores Públicos verbi gracia los que ejercen funciones especiales de Policía Judicial en los ERON, determinó la Dirección Escuela de Formación del INPEC, se incluyera en la Programación de Actividades Académicas la realización del curso de especialización en Análisis y Procesamiento del lugar de los hechos para personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia que labora en los establecimientos de reclusión del orden nacional como integrantes de las Unidades de Policía Judicial, con el fin apoyar de manera eficiente la administración de justicia como lo exige el nuevo sistema penal acusatorio. La apuesta por una nueva institucionalidad en el país promovida por la Constitución de 1991 y la necesidad de modernizar el Sistema Carcelario Colombiano de cara al siglo XXI, dieron como resultado tras un proceso de asesoría y de estudio de la problemática, que el 30 de diciembre de 1992 la Dirección General de Prisiones se trasformara en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC mediante Decreto No. 2160. Esto posteriormente fue complementado por el Decreto No. 1242 del 20 de julio de 1993, cuyo objetivo fundamental gira en torno a la función readaptadora para minimizar la crisis Carcelaria e impulsar una política penitenciaria resocializadora que determine cambios actitudinales a partir de los aspectos jurídicos, médicos, sociales, psicológicos, espirituales, laborales, educativos, deportivos y laborales.


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 42 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Por otra parte el Decreto No. 2160 de 1992 establece como objetivos del INPEC:

“La ejecución y desarrollo de la Política Carcelaria y Penitenciaria bajo los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional; hacer cumplir las medidas de aseguramiento, las penas privativas de la libertad y las medidas de seguridad establecidas por autoridades judiciales; el diseño y la ejecución de programas para los reclusos en: resocialización, rehabilitación y reinserción a la sociedad; así como también, el diseño y establecimiento de mecanismos necesarios de control para dichos programas”.

El mismo decreto establece como función del instituto: “organizar y administrar el Sistema Nacional de Información Carcelaria y Penitenciaria”. Tras el devenir histórico de la evolución penitenciaria y carcelaria en Colombia uno de los pasos definitivos en la organización de la nueva estructura orgánica fue la sanción de la Ley 65 de fecha 19 de agosto de 1993 que implementó el nuevo Código Penitenciario y carcelario permitiendo actualizar, modernizar y humanizar los procedimientos y disposiciones del Decreto No. 1817/64 y sus normas complementarias. Dentro de este contexto normativo el INPEC, desde el año 2000 se ha familiarizado con los Sistemas de Gestión de la Calidad partiendo esta labor con la aplicación de los estándares internacionales bajo la norma NTC ISO 9002/94 “Programa de Mejoramiento del Sistema, que contempló, entre otros objetivos específicos: implementar un Sistema de Aseguramiento de la Calidad”. Con la modificación del mapa de procesos, teniendo en cuenta la restructuración del instituto efectuada mediante los Decretos No. 270 y 271 de 29 de enero de 2010 como consecuencia se realizó el Plan Estratégico Institucional dentro de sus objetivos contempla

1. Desde la perspectiva del aprendizaje e innovación, la implementación de las TICs, la adopción de la innovación como fundamento de la gestión institucional y la gestión del conocimiento.
2. Desde la perspectiva de procesos el desarrollo de un sistema de información gerencial que oriente la toma de decisiones y la coordinación institucional, e igualmente la adopción de un Sistema Integral de Gestión.
3. Desde la perspectiva de Recursos, todo en cuanto a gestión.
4. Desde la perspectiva de Clientes, el fortalecimiento del liderazgo institucional en la efectiva administración del sistema penitenciario y todas las garantías que deben ser consideradas con el interno, su familia, la sociedad y el mismo Estado

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 43 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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


1.7.3. INGRESO AL SERVICIO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA - REQUISITOS

Para ingresar al Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, el Decreto Ley No. 407 en el artículo No. 119, requiere acreditar entre otros los siguientes requisitos:

Ser colombiano.

Tener más de dieciocho años y menos de veinticinco de edad, ~~al momento de su nombramiento~~. “inexequible” (Razones de la decisión. (i) El régimen especial de carrera del personal de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional, por el servicio público esencial que presta, por las funciones que cumple y por ser un organismo armado, integrado por personal uniformado, jerarquizado, con un régimen y disciplina especiales, se enmarca dentro de las excepciones a la prohibición prevista, a modo de regla, por el artículo 2 de la Ley 931 de 2004. (ii) Exigir de un aspirante que ha superado el proceso de selección previsto en un régimen de carrera especial, tener entre 18 y 25 años al momento de su nombramiento, cuando este requisito ya se ha verificado en un momento anterior de dicho proceso, vulnera el principio de la carrera administrativa y constituye una discriminación injustificada. Sentencia C-811/14 (Bogotá D.C., 5 de noviembre de 2014) m.p. mauricio gonzález cuervo exigencia de acreditar edad requerida para ingresar a cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional al momento del nombramiento-Derecho fundamental a acceder al desempeño de cargos y funciones públicas, no se vulnera por la existencia de una edad límite, sino por la fijación de un momento o hito en el cual se verifica este requisito.

~~Ser soltero y permanecer como tal durante el curso~~ (Este numeral fue declarado inexequible por la Corte Constitucional en la Sentencia C-099 de 2007).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 44 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

“CARRERA PENITENCIARIA Y CARCELARIA-Ingreso/CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA PENITENCIARIA Y CARCELARIA NACIONAL-Ingreso/CURSO PARA INGRESAR AL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA PENITENCIARIA Y CARCELARIA NACIONAL-Requisito de ser soltero y permanecer como tal durante el curso es inconstitucional: Con el establecimiento del requisito de ser soltero y permanecer como tal durante el curso de formación para ingresar al Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional el Legislador desbordó claramente la potestad de configuración en materia de determinación de condiciones para acceder a la función pública que si bien es amplia no tiene carácter ilimitado y particularmente debe respetar el núcleo esencial de los derechos fundamentales de las personas. En el presente caso se está sin duda en presencia de una ilegítima limitación de la autonomía de los aspirantes a ingresar al Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, al condicionarse la posibilidad de ingreso al hecho de no estar casados y de permanecer como tales durante el curso de formación. Los derechos a la igualdad de acceso a los cargos públicos, a la libertad de escoger profesión y oficio y al libre desarrollo de la personalidad, a la dignidad humana, se ven seriamente recortados, pues todas las personas que no sean solteras quedan automáticamente excluidas de la posibilidad de ser miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, a menos que se trate, como se desprende del artículo 120 del mismo Decreto 407 de 1994 de profesionales con título universitario que quieran ingresar como oficiales logísticos o para tratamiento penitenciario, lo que añade una nueva violación de la Constitución pues como lo señala el señor Procurador no se ve cuál es la razón para diferenciar entre profesionales y no profesionales respecto de la decisión autónoma de cualquier individuo de casarse o no.”

Poseer título de bachiller en cualquiera de sus modalidades y acreditar resultado de los exámenes del ICFES.


Tener definida su situación militar.

Demostrar excelentes antecedentes morales, personales y familiares.

No tener antecedentes penales ni de policía.

Obtener certificados de aptitud médica y psicofísica expedidos por la Caja Nacional de Previsión Social o su equivalente.

Aprobar el curso de formación en la Escuela Penitenciaria Nacional.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 45 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Ser propuesto por el Director de la Escuela Penitenciaria Nacional con base en los resultados de la selección al Director del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC.


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

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

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

La Sentencia T-1098/04, en su estudio sustantivo concluyó:

“En relación con la convocatoria al concurso para proveer cargos en el INPEC o cupos en alguno de los cursos de la carrera penitenciaria, el artículo 90 del Decreto Ley No. 407 de 1994 dispone que se trata de una competencia exclusiva del Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, por cuyas características se observa que no tiene por objeto el de crear una situación jurídica para nadie en particular, sino el de trazar en forma general las condiciones en que se llevaría a cabo el proceso de selección, así como los requisitos que deben satisfacer todos los aspirantes en consideración de los fines de interés público que se pretenda satisfacer. En estas condiciones, para la Sala resulta claro que el requisito controvertido por el actor está vertido en un acto administrativo de carácter general, impersonal y abstracto, en el cual se plasma la voluntad de la administración que, para el caso sometido a examen, corresponde a la de llevar a cabo un proceso de selección. Así mismo, se tiene que esta decisión se expresa con fundamento en una

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigrama del Dragoneante (V3). Profesigrama y perfiles profesigráficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 46 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

competencia legal asignada al director de la institución y todas las características descritas le otorgan a su vez la vocación de producir plenos efectos jurídicos, al tiempo que la ampara con la presunción de legalidad de que gozan este tipo de actos. (...) los presupuestos normativos de los sistemas de concursos de la carrera administrativa estarán acordes con la Constitución: (i) si no se establece una distinción que disponga una regulación para el ascenso en la carrera y otra más restrictiva para el ingreso a la misma; (ii) si no se derivan de las normas que regulan la carrera, condiciones de desigualdad que impidan la determinación objetiva del mérito de cada concursante; (iii) si no se incluyen ítems de evaluación cuya aplicación proceda sólo para algunos concursantes y no para todos; (iv) si no se disponen criterios de selección que evalúen la idoneidad frente a ciertas actividades específicas o técnicas, en condiciones desiguales entre los aspirantes vinculados a la entidad y los no vinculados; (...) Una regulación normativa que genere una situación contraria a cualquiera de los supuestos anteriores es sin duda inconstitucional”.

1.7.3.1. Etapas de la actuación administrativa en proceso de selección del personal del cuerpo de vigilancia y custodia del INPEC


La selección de los aspirantes a pertenecer al Cuerpo de Custodia y Vigilancia del Instituto nacional Penitenciario y Carcelario **INPEC** se lleva a cabo a través de concurso, de acuerdo a lo establecido en el Decreto Ley No. 407 de 1994. De esta forma los concursos son de dos clases:

Abiertos para ingresos de nuevo personal a la carrera.

De ascenso para el personal escalonado.

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

En primer lugar la admisión a los concursos o cursos para hacer parte de la

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigrama del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 47 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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


Los cursos que ofrece el INPEC son de formación, orientación, complementación, capacitación, actualización y de especialización. A su vez, los cursos de formación son los que preparan a los aspirantes a ingresar a cargos en el área penitenciaria y carcelaria, que tienen como objetivo formar al aspirante en cuanto al correcto desempeño de las funciones del cargo. En efecto el Decreto Ley No. 407 señala que el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC organizará cursos de formación para ingresar a la carrera, debiendo referirse a las funciones propias de los empleos o a los servidores técnicos a cargo de los organismos motivo por el cual se encuentra la justificación de la elaboración previa de los perfiles de cargo.

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

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

El Decreto Ley 407 de 1994, establece en el TITULO III, artículo 119, los requisitos para el ingreso al SERVICIO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA, y en su numeral 2 señala:

“Tener más de dieciocho años y menos de veinticinco de edad, al momento de su nombramiento.” Ver Sentencia C-811/14 (Bogotá D.C., 5 de noviembre de 2014) m.p. mauricio gonzález cuervo exigencia de acreditar edad requerida para ingresar a cuerpo de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria nacional al momento del nombramiento-Derecho fundamental a acceder al desempeño de cargos y funciones públicas, no se vulnera por la existencia de una edad límite, sino por la fijación de un momento o hito en el cual se verifica este requisito. En efecto, una circunstancia es el acto del nombramiento en la carrera penitenciaria y otro es el ingreso a la Escuela Penitenciaria. Pero el artículo 121 del mismo Decreto, establece los requisitos para el ingreso como alumno a la Escuela Nacional Penitenciaria, para lo cual señala

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 48 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

“...INGRESO COMO ALUMNO. *Reunidos los requisitos señalados en los numerales 1 al 10 del artículo No. 119, el aspirante seleccionado, ingresará a la Escuela Penitenciaria Nacional (hoy escuela de formación del INPEC), en calidad de alumno y se someterá al régimen interno de este Instituto.”*


De acuerdo con las reglas generales de interpretación de la ley, la norma posterior es de aplicación preferente por encima de la inferior, y al ser el artículo No.121 posterior al 119, y por tratarse además de una circunstancia específica como la de establecer los requisitos de ingreso a la Escuela de formación, se deduce sin duda alguna, que para el ingreso al curso de formación ofrecido por la Escuela de formación, el aspirante debe tener más de 18 años y menos de 25, observando la jurisprudencia anotada anteriormente como quedó registrada.

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

1.7.3.2. Categoría de Dragoneantes


Dragoneantes y Distinguidos: A los cincuenta (50) años. Ahora bien, hay que tener en cuenta que de acuerdo con el parágrafo 1 del mencionado artículo, las edades máximas anteriormente descritas se aplicarán a partir del año 1996 en adelante.

Por su parte el artículo 148 del decreto 407 de 1994, establece los requisitos de ingreso al curso de ascenso, señalando que el aspirante a curso de ascenso, deberá acreditar el tiempo determinado en la reglamentación respectiva, no haber sido sancionado por comisión de faltas graves o gravísimas en los últimos tres (3) años, señaladas en el régimen disciplinario y haber aprobado la respectiva selección para adelantar el curso. Igualmente la ley establece en el artículo 143 que el aspirante debe cumplir con los requisitos de idoneidad y de aptitud psicofísica necesarios. En todo caso la jurisprudencia ha dejado estipulado, verbi gracia la C-099/07

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigrama del Dragoneante (V3). Profesigrama y perfiles profesigráficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 49 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

Teniendo en cuenta lo anterior, se establece que para determinar la edad máxima del aspirante al ascenso se debe tener en cuenta lo establecido en el artículo 64 del Decreto Ley 407 de 1994, en virtud a que si el aspirante sobrepasa la edad señalada en este artículo para el ejercicio del cargo en cada grado establecido, lo que procede es su retiro forzoso y no el ascenso; al respecto hay que señalar la actualidad en materia jurisprudencial y que resulta de obligatorio cumplimiento v.gr. la *Sentencia C-563/97 PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN ACCESO A CARGOS PUBLICOS: La consagración legal de una edad de retiro forzoso del servicio público afecta el derecho al trabajo, pues el servidor público no puede seguir desempeñándose en su cargo. No obstante, si la fijación responde a criterios objetivos y razonables, debe afirmarse que, en principio, resulta proporcional a los fines constitucionales cuyo logro se persigue. La posibilidad de retirar a un servidor público de su empleo, una vez ha alcanzado una determinada edad fijada en la ley, es un instrumento de que disponen el legislador y la administración para lograr el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos públicos y el derecho al trabajo de los ciudadanos que aspiran a desempeñarse como trabajadores al servicio del Estado. DERECHO AL TRABAJO-Edad de retiro forzoso: La fijación legal de la edad de 65 años como razón suficiente para el retiro forzoso de cargos públicos sometidos al régimen de carrera administrativa, no vulnera el derecho fundamental al mínimo vital. En efecto, la restricción impuesta a los servidores públicos que cumplen la edad de retiro forzoso es compensada por el derecho que adquieren al disfrute de la respectiva pensión de jubilación y a las garantías y prestaciones que se derivan de la especial protección y asistencia que el Estado está obligado a dispensar a las personas de la tercera edad.*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 50 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Convocatoria al concurso y curso


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

Los soportes técnicos, informes, y demás documentos que acompañan la apertura al concurso y que respaldan la validez jurídica y la legalidad del acto administrativo de apertura de la convocatoria, son verdaderas normas reguladoras de todo el concurso y curso, en la medida en que obligan tanto al Instituto, como a los participantes en ella.

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

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


En los términos de la sentencia C-040 de 1995 las etapas que, en general, se deben surtir para el acceso a cualquier cargo de carrera son: (i) La convocatoria: Fase en la cual se consagran las bases del concurso, es decir, todos aquellos

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 51 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

factores que habrán de evaluarse, así como los criterios de ponderación, aspectos que aseguran el acceso en igualdad de oportunidades al aspirante; (ii) Reclutamiento: En esta etapa se determina quiénes de las personas inscritas en el concurso cumplen con las condiciones objetivas mínimas señaladas en la convocatoria para acceder a las pruebas de aptitud y conocimiento. Por ejemplo, edad, nacionalidad, títulos, profesión, antecedentes penales y disciplinarios, experiencia, etc.; (iii) Aplicación de pruebas e instrumentos de selección: a través de estas pruebas se establece la capacidad profesional o técnica del aspirante, así como su idoneidad respecto de las calidades exigidas para desempeñar con eficiencia la función pública. No sólo comprende la evaluación intelectual, sino de aptitud e idoneidad moral, social y física. Y (iv) elaboración de lista de elegibles: En esta etapa se incluye en lista a los participantes que aprobaron el concurso y que fueron seleccionados en estricto orden de mérito de acuerdo con el puntaje obtenido.

Aspirantes admitidos

De acuerdo con lo normado en el Decreto Ley No. 407, la inscripción para los concursos y cursos dentro de la carrera penitenciaria, será realizada en las Direcciones Regionales del Instituto. Con base en el resultado de las inscripciones y previo el cumplimiento de las condiciones establecidas en el aviso de convocatoria, por medio del cual se verifica el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos legales o técnicos exigidos a los aspirantes, se elaborarán y harán conocer las listas de los aspirantes admitidos y/o rechazados, indicando en este último caso los motivos de rechazo, que no pueden ser diferentes a los de la carencia de los requisitos señalados y exigidos en la convocatoria y que se reitera, se soportan en estudios técnicos, documentos, normas o reglamentos. Concomitante con la jurisprudencia actual v.gr. la sentencia T-588/08. (...) *No se vulnera ningún derecho fundamental en el procedimiento para la publicación de resultados del concurso. El procedimiento adelantado tanto por el ICFES como por la CNSC para la publicación de los resultados ajustados a los términos de las normas reguladoras del concurso, no vulnera ningún derecho fundamental de los demandantes, en cuanto (i) era deber de la entidad adoptar los correctivos para dar estricto cumplimiento a las normas reguladoras del concurso; (ii) no pueden los demandantes alegar la existencia de un derecho a su favor a partir de un error de la administración; (iii) no se cumplen los fines del concurso puesto que los aspirantes no demostraron el mérito para llenar las vacantes al no haber superado la totalidad de las pruebas y (iv) los peticionarios fueron suficientemente*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 52 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

informados a través de diferentes medios de comunicación sobre los ajustes que se efectuaron y además gozaron de la posibilidad de interponer las reclamaciones frente a los motivos de inconformidad.

Aplicación de pruebas

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


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

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

Lista de elegibles

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

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


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 53 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

Igualmente, la persona escogida por concurso abierto será nombrada por medio de acto administrativo, en período de prueba por el término de un (1) año, durante el cual serán evaluados sus servicios para apreciar la eficiencia, la adaptación y condiciones personales en el ejercicio de las funciones propias del cargo. El tiempo de duración del período de prueba se tendrá como de servicio de carrera penitenciaria para todos los efectos legales.

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

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 54 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

actualizado el mismo.


Promociones y ascensos

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

Antes de ser llamado a curso de ascenso, un miembro del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional deberá ser calificado. En caso de no ser satisfactoria la calificación no podrá ser llamado a curso. Igualmente, se tendrá en cuenta además, la antigüedad, méritos laborales, calificación de servicios, cursos de capacitación o especialización y calidades especiales. En el caso de ascenso del personal de Custodia y Vigilancia, además del curso deberán reunir los requisitos de tiempo, antecedentes disciplinarios y demás que para el efecto prevea este estatuto. Quién sea ascendido en las condiciones indicadas, continuará en carrera sin necesidad de período de prueba.

Los ascensos de Oficiales y Suboficiales, se harán en los meses de julio y diciembre de cada año. Los ascensos del personal de Oficiales, Suboficiales y Dragoneantes del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria, se conferirán con sujeción al lleno de los siguientes requisitos, de acuerdo con las vacantes existentes:

- Tener el tiempo mínimo del servicio efectivo establecido para cada grado.
- Adelantar y aprobar los cursos respectivos.
- Acreditar aptitud psicofísica certificada por la Caja Nacional de Previsión o su equivalente.
- Concepto favorable de la Junta de Carrera Penitenciaria.
- Aprobar la evaluación y calificación de acuerdo con el reglamento.
- Los demás requisitos establecidos (Sentencia C-918/02).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramas del Dragoneante (V3). Profesigramas y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 55 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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


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

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

1.8.1. DERECHO A LA IGUALDAD EN PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

La Corte Constitucional (*CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-1266/08*), llevando a cabo la lectura del artículo 125 de la Constitución Política, ha justificado los procesos de selección del personal que va a ser parte de la función pública del Estado, como la aplicación de un principio de igualdad, desde la perspectiva justificativa de tratados internacionales de alcance subregional como la Convención Americana de Derechos Humanos tratado internacional ratificado por Colombia señala:

“El artículo 24 de la Convención Americana prohíbe la discriminación de derecho o de hecho, no sólo en cuanto a los derechos consagrados en dicho tratado, sino en lo que respecta a todas las leyes que apruebe el Estado y a su aplicación. Es decir, no se limita a reiterar lo dispuesto en el artículo 1.1 de la misma, respecto de la obligación de los Estados de respetar y garantizar, sin discriminación, los derechos reconocidos en dicho tratado, sino consagra un derecho que también acarrea obligaciones al


	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 56 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Estado de respetar y garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la salvaguardia de otros derechos y en toda la legislación interna que apruebe” (Convención Americana de Derechos Humanos. Suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos).

1.8.2. CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS EXIGIDOS A CANDIDATOS A CARGOS PÚBLICOS

En este sentido la Corte Constitucional en sentencia de tutela (*CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Caso Yatama Vs. Nicaragua Sentencia de 23 de Junio de 2008*), señala la posibilidad de que se establezcan requisitos a los aspirantes a ciertos cargos públicos siempre y cuando no se establezcan discriminaciones injustificadas a fin de cubrir los cargos, o favorecer intereses particulares. Al respecto la Corte ha precisado:

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


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 57 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

(...) Estimó la Corte que dadas las funciones que deben desempeñar los Dragoneantes en los establecimientos penitenciarios y carcelarios, su ingreso a la carrera exige determinadas “aptitudes físicas que de acuerdo con lo expresado por la entidad, facilitan el cumplimiento de su misión institucional (Art. 118, 127 y 134 ibídem)”. Para la Corte:

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

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

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


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 58 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Ahora bien en casos que ha tenido que soportar decisiones en contra el INPEC y la CNSC, como consecuencia de asuntos ventilados ante las altas Cortes V. Gr. la *Sentencia T-572/15*: La Sala concluye que la CNSC debió valorar en conjunto los requisitos para determinar si el actor por estar a muy pocas décimas de la masa mínima exigida, podía superar esa condición, permitiéndosele continuar con el trámite de acceso a un cargo público, mediante una evaluación de las exigencias previstas en el concurso que permitiera brindarle garantías al interesado en cuanto al goce efectivo del derecho del actor a acceder a cargos públicos. Si sobre la exigencia de un requisito recae una duda, el interesado y la entidad tienen el derecho y el deber de buscar una opción alterna, para constatar si se trató de un error y si efectivamente hubo o no una irregularidad. En ese contexto, la entidad no puede desechar el dictamen o la prueba que demuestra que existe un resultado contrario al inicialmente establecido, con base en un examen practicado con muy pocos días de diferencia. La accionada debió atender adecuadamente la reclamación mediante el procedimiento más viable y no basarse solo en la prueba inicial para señalar como "No Apta" la aspirante, no obstante haberse advertido la posible inexactitud de la prueba practicada. Al respecto se deja en conocimiento para que en la eventualidad de estar frente a un caso similar se pondere la situación particular y de acuerdo con el profesional que tenga a su cargo emir los resultados acceda a lo fallado por el alto tribunal constitucional, en la ratio decidendi "razón para decidir" o "razón suficiente".

1.8.3. PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL INPEC

Por otra parte y través de varias sentencias (*CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencias C-793 de 2002 y C-1174 de 2005*), la Corte Constitucional ha venido aclarando el concepto y los elementos del empleo público a la luz de la Constitución. El empleo público como fundamento básico de la estructura de la función pública es entendido como el conjunto de funciones tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado, lo cual justifica y respalda ampliamente la realización de profesigramas.

En cuanto a los procesos de selección de personal en el INPEC, también la Corte (*CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-1098/04 Magistrado Ponente: Dr. ALVARO TAFUR GALVIS Bogotá, D.C., cuatro (4) de noviembre de dos mil cuatro, 2004*) ha señalado:

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 59 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


“En relación con la convocatoria al concurso para proveer cargos en el INPEC o cupos en alguno de los cursos de la carrera penitenciaria, el artículo No. 90 del Decreto Ley No. 407 de 1994 dispone que se trata de una competencia exclusiva del Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, por cuyas características se observa que no tiene por objeto el de crear una situación jurídica para nadie en particular, sino el de trazar en forma general las condiciones en que se llevaría a cabo el proceso de selección, así como los requisitos que deben satisfacer todos los aspirantes en consideración de los fines de interés público que se pretenda satisfacer. En estas condiciones, para la Sala resulta claro que el requisito controvertido por el actor está vertido en un acto administrativo de carácter general, impersonal y abstracto, en el cual se plasma la voluntad de la administración que, para el caso sometido a examen, corresponde a la de llevar a cabo un proceso de selección. Así mismo, se tiene que esta decisión se expresa con fundamento en una competencia legal asignada al director de la institución y todas las características descritas le otorgan a su vez la vocación de producir plenos efectos jurídicos, al tiempo que la ampara con la presunción de legalidad de que gozan este tipo de actos.”

1.8.4. LA CARRERA PENITENCIARIA Y CARCELARIA EN EL INPEC

(CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-120/07Magistrado Ponente: Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA Bogotá, D.C. veintidós (22) de febrero de dos mil siete 2007). También dentro de la interpretación de la Constitución y los artículos referidos a la función pública, en cuanto a la carrera penitenciaria y carcelaria, ha señalado:

“...” La Carrera Penitenciaria y Carcelaria

La Corte ha señalado de manera reiterada, que el artículo No. 125 Superior, establece el sistema de carrera administrativa como un verdadero principio constitucional que orienta el desarrollo de instrumentos *“para asegurar sobre la base del mérito laboral, académico y profesional, la igualdad de oportunidades y el desempeño eficiente y honesto de las funciones públicas -el ingreso, la permanencia, la promoción y el retiro en los diferentes empleos del Estado.”* De

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 60 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

conformidad con lo previsto en este artículo, los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera excepto los de elección popular los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley, lo cual quiere decir que por regla general salvo las excepciones señaladas el acceso a los cargos públicos se hace previo el cumplimiento de los requisitos y las condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.


Ahora bien, de acuerdo con el contenido del artículo No. 130 C.P., el cual le asigna a la Comisión Nacional del Servicio Civil la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos -salvo de las que tienen carácter especial- la jurisprudencia ha dejado establecido que bajo el actual esquema constitucional coexisten tres categorías de sistemas de carrera administrativa: la carrera general, regulada actualmente por la Ley No. 909 de 2004 y las carreras de naturaleza especial. En relación con los regímenes especiales ha destacado que éstos tienen origen constitucional en el sentido de que existe un mandato expreso del constituyente para que ciertas entidades del Estado se organicen en un sistema de carrera distinto al general y también tienen origen legal en la medida que es el legislador ordinario o extraordinario, quien toma la decisión de crearlos a través de leyes o decretos con fuerza de ley.

Obligatoriedad de los programas de salud ocupacional

1.8.5. PRÁCTICA DE EXÁMENES PRE-OCUPACIONALES Y APTITUDINALES

En cuanto a la práctica de los exámenes ocupacionales, la Corte Constitucional, le da un respaldo jurídico en cuanto a su legitimidad, de la siguiente forma:

“...Estos exámenes pre ocupacionales le permiten al empleador conocer con antelación al nombramiento, las condiciones físicas del futuro trabajador para verificar que efectivamente cuente con las aptitudes físicas para desempeñar el cargo a proveer, sin detrimento de su salud o integridad física y en beneficio de la empresa. Con la realización de este tipo de exámenes se previenen enfermedades e incapacidades; se disminuyen los accidentes de trabajo y se evita la rotación de personal ocasionados por las condiciones especiales de ciertos puestos de trabajo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramas del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 61 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Establecidos con el principal propósito de proteger la salud y la integridad física de los trabajadores, los manuales de salud industrial, los exámenes pre - ocupacionales y las demás medidas que tomen las empresas como parte de sus programas en salud ocupacional, no desconocen el ordenamiento Superior”. (CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-849/04 Magistrado Ponente: Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL Bogotá, D.C. 2 de septiembre, 2004).


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

(...) Según el artículo No. 10 de la mencionada Resolución, los programas que se desarrollen en esta importante área,

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

En el mismo sentido, el artículo No. 1º de la Resolución No. 6398 de 1991 “por la cual se establecen procedimientos en materia de salud ocupacional” ordena que:

“Los empleadores afiliados o no a los sistemas de provisión y seguridad social, deberán ordenar la práctica de exámenes médicos pre ocupacionales o de admisión a todos sus trabajadores, de acuerdo con las disposiciones vigentes (CST artículo No. 348 y Resolución No. 1016 de

	POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 62 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

1989), con el objeto de determinar la aptitud física y mental del trabajador para el oficio que vaya a desempeñar y las condiciones ambientales en que vaya a ejecutarlo.”


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

La Ley No. 9ª de 1979,

“Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones”, en su Artículo No. 80, “establece normas tendientes a: a) Prevenir todo daño para la salud de las personas derivado de las condiciones de trabajo; b) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo; c) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo; (...)” (CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-393/99)

La necesidad de establecer los análisis ocupacionales, tal como lo exigen los requerimientos de la función pública dentro de los cuales se encuentra el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC y de las competencias y aptitudes del personal a ser seleccionado, previa la práctica de exámenes clínicos y para clínicos, físicos y psicológicos pre ocupacionales, dando aplicación a la normatividad de salud ocupacional y de la función pública y de los cuales la Corte Constitucional no ha sido tampoco ajena a esta interpretación

“13. A juicio de la Corte, el asunto sub-lite pone de presente, de manera muy clara, la necesidad de que los exámenes de aptitud sicofísica y en particular, el primero de ellos, sean realizados, en la medida de lo posible, conforme a unos parámetros técnicos que permitan detectar dolencias que, en razón de las actividades propias del servicio militar, puedan agravarse hasta el punto de hacer peligrar la integridad de los derechos a la vida, la integridad física y a la salud de los ciudadanos que deben prestar el servicio militar obligatorio”. (resolución No. 2346 de 2007)

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 63 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


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

De acuerdo con lo establecido en la resolución No. 2346 de 2007, estos exámenes ocupacionales y pre ocupacionales, deben hacer parte de la Historia Clínica Ocupacional y deben ser sometidos a reserva. Con respecto a la confidencialidad de la historia clínica, en 2005 la Corte Constitucional, se pronunció en el siguiente sentido:

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

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

Lo anterior, además, considerando la especial protección que otorga nuestra Carta al información contenida en estas bases de datos constituye la referencia para determinar ciertos derechos concedidos por el legislador a los trabajadores. Por ejemplo, dicho datos determinarían el monto de la liquidación a la que tiene derecho el trabajador al momento de finalizar su contrato laboral, o el monto de la indemnización por despido sin justa causa


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 64 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

en el caso de presentarse y (ii) ciertos errores contenidos en la historia laboral de un trabajador, podrían desconocer otros derechos fundamentales reconocidos por la Carta. Así, en el caso en que se registre equívocamente un llamado de atención en la hoja de vida del trabajador y no se proceda a su corrección, podría vulnerarse su derecho al buen nombre. En este punto, la Sala resalta que, específicamente en materia de información laboral, la información debe ser precisa, clara, detallada, comprensible y oportuna, a fin de que, de un lado, el trabajador pueda reclamar los derechos que le asisten, y, del otro, se protejan en su integridad los demás derechos fundamentales de los que son titulares.”

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

El artículo No. 5 del Decreto No. 4500 de 2005 (*DECRETO No. 4500 DE 2005 (Del 5 de Diciembre) Por el cual se reglamenta el artículo No. 24 de la Ley No. 443 de 1998 y la Ley No. 909 de 2004*), por medio del cual se reglamenta la ley No. 909 de 2004 que a su vez señala los criterios de selección de los servidores públicos del Estado, establece que las pruebas de aptitud para todos los agentes Estatales, estarán dirigidas a apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes al cargo, de acuerdo con los requerimientos establecidos previamente por la entidad, para de esa manera poder establecer una clasificación objetiva de los aspirantes respecto de sus competencias para desempeñar con eficiencia las funciones y las responsabilidades del cargo. Igualmente como se ha señalado en el presente texto, la realización de pruebas dentro de los procesos de selección del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del Instituto Nacional Penitenciario INPEC son obligatorias.

Lo anterior resulta concordante con el artículo No. 12 del Decreto No. 1227 de 2005 y con lo establecido en el Decreto Ley No. 407 de 1994, en los cuales se establece que el proceso de selección o concurso comprende las etapas de convocatoria, reclutamiento, la aplicación de pruebas, la conformación de las listas de elegibles y el período de prueba.

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 65 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


A su vez, el artículo No. 23 del mencionado Decreto No. 1227, siguiendo los lineamientos del Decreto Ley No. 407 de 1994, señala que las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes, respecto de las competencias requeridas para desempeñar con “eficiencia” las funciones y las responsabilidades de un cargo. La valoración de estos factores se hará mediante pruebas orales, escritas, de ejecución, análisis de antecedentes, entrevistas, evaluación final de cursos efectuados dentro del proceso de selección y otros medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad con parámetros de calificación previamente determinados.

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

Por otra parte, la realización de los exámenes médicos de ingreso y los periódicos; junto con la práctica de pruebas de aptitud, no solo se limitan a la función de servir de parámetro de evaluación de selección e ingreso del personal, sino que, sus efectos se prolongan hacia el futuro, incluso a la etapa de ejecución del cargo, ya que el perfil del cargo y sus requisitos se mantienen y aplican también a los procesos de ascenso en la carrera penitenciaria durante la etapa de prestación del servicio público, e igualmente sirven de referente y de criterio de evaluación cuando la entidad quiere hacer efectiva la facultad legal del retiro por lo que se ha denominado inconveniencia institucional.


EN Sentencia C-1262/05 mp. Dr. Humberto antonio sierra porto, indicó:

“procesos de seleccion en sistema especifico de carrera administrativa-Prohibición de privilegiar a quienes están inscritos en carrera. Con la estipulación de sistemas específicos de carrera no se autorizan procesos de selección y acceso en condiciones desiguales. Esto por cuanto, en primer lugar la especificidad en la regulación de los Sistemas Específicos de Carrera se refiere – según el mismo texto del artículo 4º de la Ley 909 de 2004 - a que dicha regulación debe estar consagrada en leyes diferentes a las que regulan la función pública y no a que se puedan modificar las

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigrama del Dragoneante (V3). Profesigrama y perfiles profesigráficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 66 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

condiciones de igualdad de los sistemas de concursos. Y en segundo lugar, porque si lo que sustenta una regulación especial para el ingreso a la carrera son las actividades particulares de la entidad, esta especialidad o especificidad se debe reflejar, por ejemplo en el tipo de pruebas y en su evaluación. Pero, no en privilegiar a quienes están inscritos en la carrera, pues esto supondría que los únicos que pueden manejar con solvencia las actividades propias de las entidades en las que se aplica el sistema específico de carrera, son quienes están vinculadas a éstas. Lo cual es irrazonable al menos por dos razones. La primera porque resulta un juicio a priori sobre las capacidades de las personas externas a la entidad, cuyo fundamento único es ese precisamente: que son externas a la entidad. Lo que no justifica en definitiva un trato distinto ni para discriminar ni para dar una prerrogativa previa. Y la segunda porque la razón de ser del concurso es justamente determinar la solvencia de los distintos aspirantes frente a unas actividades y unos temas y establecer cuál es el mejor. Luego carece de sentido pretender determinar, antes de la realización del concurso, que unos u otros aspirantes son más aptos para desempeñar las funciones requeridas que otros, por específicas o técnicas que éstas resulten”.

“Sistema específico de carrera administrativa - administración y vigilancia por la comisión nacional del servicio civil - control de constitucionalidad de sistemas de concursos de la carrera administrativa - Elementos mínimos para establecer conformidad con la Constitución. La línea jurisprudencial que acaba de describir la Sala, dispone para el juez constitucional la obligación de analizar la constitucionalidad de las regulaciones legales de los sistemas de concursos para proveer los cargos de carrera administrativa en la entidades públicas a partir de elementos mínimos, que a manera de test le permiten establecer la conformidad o inconformidad de dichas regulaciones a la luz de la Constitución. Así pues, los presupuestos normativos de los sistemas de concursos de la carrera administrativa estarán acordes con la Constitución: (i) si no se establece una distinción que disponga una regulación para el ascenso en la carrera y otra más restrictiva para el ingreso a la misma; (ii) si no se derivan de las normas que regulan la carrera, condiciones de desigualdad que impidan la determinación objetiva del mérito de cada concursante; (iii) si no se incluyen ítems de evaluación cuya aplicación proceda sólo para algunos concursantes y no para todos; (iv) si no se disponen criterios de selección que evalúen la idoneidad frente a ciertas actividades específicas o

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 67 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


técnicas, en condiciones desiguales entre los aspirantes vinculados a la entidad y los no vinculados; y (v) si no se remite la regulación de cuestiones propias de la administración de la carrera al Ejecutivo, salvo lo correspondiente a la potestad reglamentaria general. Una regulación normativa que genere una situación contraria a cualquiera de los supuestos anteriores es sin duda inconstitucional.”

1.8.7. RETIRO FACULTATIVO POR CAUSAS DE INCONVENIENCIA INSTITUCIONAL

El retiro “facultativo por causa de inconveniencia institucional, puede justificarse por algunas de las causales establecidas en los artículos No. 49, 50, 57, 58, 65 y 81 del Decreto Ley No. 407 de 1994, y que se relacionan directamente con el contenido y la realización de las pruebas de aptitud, idoneidad y clínicas ocupacionales en desarrollo de la implementación de los programas de salud ocupacional.

En efecto, el artículo No. 49 del Decreto Ley No. 407 de 1994, establece como “causales de retiro” del servicio para los empleados del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, las siguientes:

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 68 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


Este último literal del artículo No. 49 del Decreto Ley No. 407 de 1994, referido en forma específica al el retiro por inconveniencia institucional, ha sido reconocido como una facultad discrecional que tiene el Director del INPEC, pero que no es absoluta, exorbitante, ni mucho menos puede ser usada en forma abiertamente arbitraria. Sentencia No. C-565/95 mp. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa. empleados del instituto nacional penitenciario y carcelario-retiro del servicio/derecho de defensa ante junta de carrera penitenciaria:

“Las normas se refieren a la facultad del Director General del INPEC de retirar por su voluntad a un miembro del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, previo concepto de la Junta de Carrera Penitenciaria. Considera, por ende, la Corte que al existir identidad material entre el artículo 49 literal m) y el artículo 65 del Decreto Ley No. 407 de 1994, los argumentos que motivaron la decisión de la Sentencia C-108/95, también son valederos para el caso sub lite, por lo cual habrá de declararse la EXEQUIBILIDAD de la norma acusada, bajo el entendido de que se oiga al empleado en ejercicio de su derecho de defensa ante la Junta de Carrera Penitenciaria”.

De esta forma, mediante la facultad discrecional, el Director General el INPEC, se puede retirar del servicio a uno o varios miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC, previo concepto de la Junta de Carrera Penitenciaria, en cualquier tiempo, cuando las circunstancias hagan que el ejercicio del cargo de parte de aquellos empleados es ‘inconveniente’ para el servicio.”(corte constitucional. sentencia t-327/07. referencia: expediente t-1477900. magistrada ponente: dra. Clara Inés Vargas Hernández. ,2007).

Esta “inconveniencia” para el servicio, puede a su vez estar justificada en las circunstancias señaladas en los artículos No. 57, 58 y 65 del decreto Ley No. 407 de 1994. En primer lugar el artículo No. 57 ídem, señala como una causal de retiro la invalidez absoluta del miembro del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC, la cual se regirá por las leyes sobre prestaciones económicas y asistenciales referentes a los servidores públicos, según la reglamentación que expida el Gobierno Nacional y previa calificación de la invalidez absoluta, contrastada con los exámenes médicos ocupacionales de ingreso y periódicos realizados al trabajador.

En segundo lugar el artículo No. 58 ídem, establece el retiro por incapacidad profesional de los miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria, en

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 69 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

cualquier tiempo y por incapacidad en los siguientes casos:

No obtener calificaciones aprobatorias en los cursos establecidos y de acuerdo con las disposiciones que los reglamenten.


Cuando la respectiva junta de evaluación y calificación conceptúe bajo rendimiento en el servicio, teniendo en cuenta el perfil del cargo y sus funciones en una evaluación de desempeño.

Cuando pierdan la segunda prueba de convocatoria a curso de capacitación de conformidad con la reglamentación que se expida.

Cuando en el término de dos (2) años contados a partir de la vigencia del presente decreto, no hayan acreditado título de educación media (bachiller), debidamente reconocido por el Ministerio de Educación Nacional.

Finalmente, el retiro por inconveniencia del servicio se puede también presentar por la facultad discrecional establecida en el artículo No. 65 del Decreto Ley 407 de 1994, y que se presenta por “retiro por voluntad del Director General”, previo concepto de la Junta de Carrera Penitenciaria y por medio de la cual, los oficiales, suboficiales, dragoneantes y distinguidos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, podrán ser retirados del servicio por parte del Director General del Instituto, en cualquier tiempo cuando su permanencia se considere inconveniente para la prestación del servicio público de custodia y vigilancia penitenciaria, previo concepto de la Junta de Carrera Penitenciaria.

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

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 70 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


De esta forma, la Corte, en la sentencia señalada establece que:

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

Ahora bien, es claro que la Corte ha autorizado la posibilidad de retiro del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria, con base en la facultad otorgada al Director del INPEC, cuando hay circunstancias de falta de idoneidad de los servidores públicos, o por cualquiera de las causas que la generen, es decir por causas físicas o psicológicas; o aptitudinales, es un justo motivo para retirar al empleado que no cumple o no puede cumplir eficientemente su función en el respectivo cargo previo concepto de la Junta de Carrera Penitenciaria.

A su vez la Junta de Carrera Penitenciaria y sus funciones se encuentran reguladas por los artículos No. 81, 82, y 83, del Decreto Ley No. 407 de 1994. El artículo No. 81 ibídem señala que el personal que preste sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, solo podrá pertenecer a la Carrera Penitenciaria, previo el cumplimiento de los respectivos requisitos generales y especiales para ello. Por su parte el artículo No. 82 ídem, establece la integración de la Junta de Carrera Penitenciaria, la cual en efecto está integrada por:

1. El Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, o su delegado, quien puede hacer uso de la facultad discrecional de proponer el retiro por inconveniencia institucional.
2. El Jefe de la Oficina Jurídica, que verifica la legalidad de la causal invocada.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigrama del Dragoneante (V3). Profesigrama y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 71 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

3. El Jefe de la División de Recursos Humanos.
4. El Jefe de la Oficina de Control Interno, quien actuará como secretario de la Junta.
5. El Subdirector de la Escuela Penitenciaria Nacional.
6. Un representante del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, elegido por votación para un periodo de dos (2) años, con su respectivo suplente, por los integrantes de dicho cuerpo.
7. Un representante del personal administrativo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, elegido por votación para un periodo de dos (2) años, con su respectivo suplente, por los integrantes del personal administrativo.

De esta forma y con la presencia de un representante del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, se asegura la imparcialidad de la decisión tomada y que respalda el retiro.

A su vez, el artículo No. 83 ibídem, señala las funciones de la Junta de Carrera Penitenciaria, que son:

Administrar y vigilar la Carrera Penitenciaria, diseñando programas relativos a todos los aspectos a ella inherentes, tales como: evaluación y calificación de servicios, cursos y concursos, promociones y ascensos, estímulos y distinciones. Desarrollar las políticas, formuladas por el Consejo Directivo tendientes a implementar los planes y programas para el personal de Carrera Penitenciaria. Difundir y hacer cumplir las disposiciones que regulan la promoción de personal. Elaborar los procedimientos para la aplicación de las disposiciones sobre promoción de personal y administración de carrera en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC.


Promover, orientar, coordinar y controlar las actividades sobre promoción de personal y administración de carrera en las categorías respectivas.

Vigilar que los nombramientos provisionales no excedan del término legal.

Inscribir en carrera a los funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, que hayan cumplido con los requisitos.

Emitir concepto al Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, sobre el retiro del servicio de un miembro del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional en cualquier tiempo por inconveniencia del mismo en la Institución o por concepto sobre bajo rendimiento en el servicio.

Conocer de oficio o a petición de parte, de las irregularidades que se presenten en

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigrama del Dragoneante (V3). Profesigrama y perfiles profesigráficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 72 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


la realización de los procesos de selección, pudiendo dejarlos sin efecto, total o parcialmente. Excluir de la lista de elegibles a las personas que hubieren incurrido en violación a las leyes o los reglamentos que regulan la administración de personal al servicio del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, y proponer la revocatoria de nombramiento u otros actos administrativos, si comprobaren que éstos se efectuaron con violación de las normas que regulan la materia.

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

En efecto, la sentencia C-108 de 1995, de la Corte Constitucional, analizó en primer lugar el contenido de la Resolución No. 969 de marzo 9 de 2000, en la cual el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, reglamentó el desarrollo de la audiencia celebrada ante la Junta de Carrera Penitenciaria y prevé, como garantía a favor del empleado, que dicha instancia: *“informará el contenido de la solicitud del superior para que manifieste lo que estime conveniente al respecto”*.

Enseguida, la Corte se preguntó si la información reservada, manejada por las instancias administrativas del INPEC, como en el caso de la práctica de exámenes médicos, disminución de la capacidad laboral, invalidez, o puntaje de exámenes de suficiencia, o pruebas de aptitud, lograba disminuir la exigencia de la convocatoria de la junta de carrera, o justificar el ocultamiento de las razones de la descalificación por inconveniencia.

La siguiente fue la conclusión a la que llegó la sentencia: *“Para la Corte ha sido claro que cuando el retiro por inconveniencia o la exclusión de un concurso en cargos de carrera se produce como consecuencia de información de carácter reservado, debe entenderse que tal reserva no opera para los directamente interesados. Se trata de una reserva que sólo puede alegarse frente a terceros”*. El artículo 2° de la Resolución bajo cita dispone: Adoptar por el presente acto el procedimiento a seguir para dar aplicación al artículo No. 65 del Decreto Ley No. 407 de 1994. Una vez recibida la solicitud del retiro del servicio por motivos de inconveniencia, la Junta Asesora deberá ser convocada a solicitud del Presidente,


	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 73 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

por parte del Secretario ad-hoc, con el fin de dar cumplimiento al Artículo No. 65 del Decreto Ley No. 407 de 1994, citando al miembro del Cuerpo de Custodia y vigilancia requerido. La comparecencia del funcionario se hará mediante previa comunicación a éste y a su superior para ser escuchado, en donde se señalará día, fecha y lugar para la realización de la junta. Reunida la Junta Asesora en pleno se dará comienzo a la sesión dejando constancia en Acta. Posteriormente se hará comparecer al funcionario requerido quien quedará plenamente identificado en la misma. En caso de no comparecer igualmente se dejará constancia del hecho. Acto seguido se informará del contenido de la solicitud del superior al compareciente para que manifieste lo que estime conveniente al respecto. Cumplido lo anterior se levantará la sesión y se suscribirá el acta por los que en ella intervinieron. Posteriormente la Junta Asesora procederá a emitir el concepto respectivo y de inmediato, el Presidente de la Junta remitirá al Señor Director General copia del acta de la sesión con la recomendación sobre el retiro o no del servicio por motivos de inconciencia, con el fin de tomar la decisión a que haya lugar.

“En conclusión, sobre la forma como se debe garantizar el debido proceso y el derecho de defensa a funcionarios de carrera afectados cuando se invoca en su contra información reservada, la Corte, atendiendo las particularidades de los diferentes regímenes de carrera, ha señalado que: (i) se debe permitir al afectado conocer y controvertir el informe reservado; (Sentencia C-108 de 1995 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa). (ii) se debe respetar a cabalidad el procedimiento fijado por las normas aplicables; (Sentencia C-368 de 1999. M.P. Eduardo Cifuentes) Muñoz. (iii) la evaluación a la que se somete el funcionario debe ser objetiva, basada en razones sólidas y explícitas a fin de evitar que meras consideraciones subjetivas generen el retiro del servidor público ; (iv) se debe informar al funcionario las razones de la exclusión o del retiro, - que deben ser por demás expresas-, en la medida en que el carácter de información reservada sólo puede alegarse frente a terceros. (Sentencia C-942 de 2003. M.P. Alfredo Beltrán Sierra)

En consecuencia,


“desvincular a un funcionario de carrera, bajo argumentos para él desconocidos, secretos o eminentemente subjetivos, se ha considerado a

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 74 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

priori una actuación contraria a los derechos constitucionales al debido proceso y a la defensa, a su vez que desconoce los criterios de objetividad que se exigen para la desvinculación de un funcionario de la carrera administrativa”(Sentencia C-1173 de 2005, MP. Manuel José Cepeda Espinosa).

De esta forma, en este tipo de eventos excepcionales como los del retiro por inconveniencia es que nuevamente cobra importancia el estudio que se refiere al diseño de los perfiles de cargo para los aspirantes a ingresar a la carrera penitenciaria o ascender dentro de ella, aplicados al Cuerpo de Custodia y Vigilancia, ya que, el estudio hace parte del soporte que se tiene como referencia para calificar la idoneidad del candidato y la aptitud física y psicológica exigidas para el ejercicio del cargo o el ascenso dentro de la carrera.

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 75 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO: COMPONENTES ERGONÓMICOS


2.1. ERGONOMÍA

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

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

Otro concepto importante manifiesta que:

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

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 76 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

2.2. ANTROPOMETRÍA

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


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

2.3. VARIABILIDAD ANTROPOMÉTRICA

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

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

Por otra parte, las medidas de las dimensiones generales de un país pueden cambiar de un período a otro. Se ha comprobado que los soldados norteamericanos de la segunda guerra mundial eran más altos y tenían mayor peso que los de la primera. También está demostrado que la etnia es otro factor esencial en este tema; área cuyo creciente interés y atención por parte de los

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigrama del Dragoneante (V3). Profesigrama y perfiles profesigráficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 77 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

ergonomistas del mundo entero motivó el simposio internacional acerca de «*las variables naturales y culturales en la ingeniería de los factores humanos*» y que tuvo lugar en Holanda, en 1972, bajo los auspicios de la Organización del Tratado del Atlántico Norte. Uno de los temas de discusión fue la dimensión del cuerpo humano. Las ponencias e informes que se presentaron pusieron de manifiesto las sustanciales diferencias antropométricas existentes entre las distintas poblaciones del mundo. (Panero, 1996)

Las variables antropométricas varían de acuerdo al diseño ergonómico desde el punto de vista antropométrico que se busque:

Raza: Está relacionada con la ubicación geográfica. En un mismo país se pueden presentar diferencias dimensionales.

Edad: El ser humano presenta curvas de crecimiento, en forma acelerada en las primeras etapas de la vida a nivel óseo gasta los 18 años en donde se estanca el crecimiento y viene una meseta para después no continuar. Con la edad adulta, entrando a la senectud, tiende a disminuir quizá por la pérdida de tejido óseo de la columna.


Sexo: Los valores absolutos de las variables antropométricas tienen a ser mayores en los hombres que en las mujeres. El hombre presenta hombros y tórax más grandes y la pelvis relativamente estrecha. Los brazos y las piernas son más largos, con manos y pies mayores.

Dieta: La alimentación, que pueden recibir sectores de mayores ingresos, influye en una menor probabilidad de enfermedades y un mayor desarrollo del cuerpo.

Actividad: De acuerdo con la actividad laboral, se pueden presentar diferencias marcadas entre poblaciones. (Tomado de Ergonomía en movimiento, Ed. Unilever Andina S.A. p. 52)

Estatura: es una medida antropométrica que refleja condiciones actuales de desarrollo óseo en forma vertical.

Los datos antropométricos son más valiosos cuando reflejan medidas exactas y se registra durante un periodo determinado. Las variables valiosas comunes son:

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 78 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

estatura, perímetro craneal, peso, espesor del pliegue cutáneo y el índice de masa corporal (IMC).

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


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

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

Estatura: uno de los primeros estudios sistemáticos realizados en América Latina sobre la estatura de la población nacional lo adelantaron en Colombia en 1991 los investigadores, Antonio Ordóñez y Doris Polanía. Una de las primeras referencias a la estatura de los colombianos se refiere a observaciones de finales de la década (1910), cuando se presentó en Colombia un debate sobre una supuesta “degeneración de la raza”. Uno de los más activos participantes en ese debate fue el medico Miguel Jiménez López, quien en el Tercer Congreso Medico Colombiano, celebrado en Cartagena en Enero de 1918 señaló lo siguiente:

“...me he guardado de considerar como un signo de inferioridad anatómica la talla y el peso de los individuos que, entre nosotros, se muestran un tanto por debajo de las cifras medias señaladas en los países europeos y en Norteamérica. Fácil me ha sido obtener esta compilación en los registros que se llevan en los cuarteles de la capital: allí acuden individuos generalmente de veintiún años en adelante; sanos o al menos considerados como tales después de un serio examen de los médicos militares y provenientes de todos los puntos de la República, de los diferentes gremios sociales y también de las diversas extracciones raciales de nuestro país.

Sin embargo, por más que este rasgo sea enteramente relativo, merece tenerse en cuenta, pues, asociado con los demás puede tener un valor relativo. Ahora bien: el promedio de la talla en los individuos seleccionados para el servicio militar apenas alcanzo a 1,56cms.”. en “Los problemas de la raza en Colombia” (Biblioteca de Cultura, 1920 p. 9-10), la información que reporta este autor sobre la

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 79 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

estatura de los reclutas colombianos de finales de la década es muy diferente de la que hemos encontrado en la cédula de ciudadanía para esa época.

Por ejemplo, los hombres colombianos nacidos en 1905-1909 tenían en promedio una estatura de 162,05, es decir más de 6 cms por encima de la cifra que cita Jiménez López. Los escritos de ese autor se caracterizaron por los conceptos racistas que manejaba y por la falta de rigor empírico e intelectual, al respecto véase Aline Helg, “Los intelectuales frente a la cuestión racial en el decenio de 1920: Colombia entre México y Argentina” (FAES, 1989, p. 43).

Estimulados por el economista Miguel Urrutia, por entonces director de Fedesarrollo. Ordóñez y Polanía realizaron una investigación sobre el comportamiento secular de la estatura de los colombianos nacidos entre 1910 y 1970. Para ello construyeron una muestra aleatoria con información de la estatura contenida en la cédula de ciudadanía.


La muestra tenía 14.103 observaciones (5.839 mujeres y 8.264 hombres). Esos resultados se publicaron en 1992 en el ensayo “Cambios de estatura en Colombia durante el presente siglo”. (Ordoñez y Polanía, 1992)

Ordóñez y Polanía presentaron tres conclusiones:

Primera: la estatura promedio de los colombianos, cuando se analiza por década, aumentó en forma sostenida para los nacidos entre 1910 y 1970. Las mujeres aumentaron 8,7 cms. y los hombres aproximadamente 7,0 cms. (Fedesarrollo. 1992)

Segunda: si bien todas las regiones aumentaron su estatura, no todas lo hicieron en igual proporción. Mientras que en Antioquia el aumento femenino fue de 12 cms, en Tolima-Huila ese aumento fue sólo de 4.0 cms. Los autores atribuyen esas diferencias a los diferentes niveles de desarrollo económico, pero no hacen un análisis sistemático al respecto y se limitan a hacer algunas observaciones informales sobre el tema.

Tercera: las ganancias en estatura fueron el resultado del favorable crecimiento económico y de las mejorías en la salud, como resultado de una nueva actitud, que empezó a verse en el país desde la década de 1940, del crecimiento del gasto público en salud, en las décadas de 1960 y 1970 y de la extensión de la medicina

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 80 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

preventiva. A lo anterior se le debe agregar la introducción de las sulfanilamidas, y posteriormente la penicilina, así como la difusión de las vacunas.

Uno de los resultados que intrigó más a los autores fue la alta talla de los habitantes de la Costa Caribe, una de las regiones más pobres del país. A manera de hipótesis los autores sugieren que ello se podría deber tanto a la mayor influencia negra en esa región del país como al acceso que tienen sus habitantes a los alimentos marinos así como a la sal marina, la cual tiene un alto contenido de yodo.

En 1992, Antonio Ordóñez y Doris Polanía, en conjunto con Gustavo Ramírez, llevaron a cabo otra investigación acerca de la estatura de los colombianos, en esa ocasión usando como fuente de información la Encuesta Nacional de Hogares de diciembre de 1991, realizada por el Departamento Administrativo de Estadística (DANE) y una medición directa de jóvenes entre 18 y 28 años realizada en colegios y universidades de Bogotá (1.452 hombres y 1.362 mujeres).


Tras analizar las estaturas obtenidas a partir de la Encuesta Nacional de Hogares, los autores desecharon los resultados ya que presentaban muchas inconsistencias. En opinión de los autores la calidad de la información probablemente era muy deficiente pues se basó en la percepción subjetiva de los encuestados acerca de su estatura.

En el caso de la encuesta directa los datos fueron agrupados en cuatro grupos socio-económicos. El resultado es que hay una clara correlación entre el estrato y la estatura, existiendo una diferencia entre el estrato alto y el bajo de 9,5 cms en los hombres y de 5,2 cms en las mujeres.

Tabla1
Promedio estatura (centímetros) por estrato socioeconómico

ESTRATO	HOMBRES	MUJERES
Bajo – Bajo	166,0	158,3
Bajo	168,0	158,9
Medio	172,0	159,9
Alto	176,4	163,5

Fuente: ORDOÑEZ, Antonio y POLANIA, Doris, "La estatura y el desarrollo económico y social en Colombia"

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 81 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Tanto sobre las relaciones entre crecimiento económico y aumento en estatura, como entre esta última y los avances en salud, los autores se limitan a hacer comentarios generales pero no hay un análisis estadístico riguroso y sistemático. Tampoco lo hay en el caso de la posible relación entre origen étnico y estatura.


Esa fue una de las principales razones para el limitado impacto del trabajo de Ordoñez y Polanía. Otros factores adicionales fueron: 1) la falta de continuidad en esta línea de investigación 2) la ausencia de historiadores y economistas en el grupo de investigación, los cuales hubieran podido relacionar mejor los resultados con el contexto histórico y económico y 3) desconocimiento de los grandes aportes a la antropometría histórica que desde mediados de la década de 1970 venían haciendo los cliometristas, lo cual hubiera ayudado a contextualizar mejor los resultados y a sugerir métodos de análisis pertinentes.

La mayoría de los artículos internacionales que citan los autores son sobre aspectos médicos de la antropometría. El único artículo de antropometría histórica que citan es el documento de RICHARD H. STECKEL, “Stature and Living Standards in the United States”. (NBER. 1990)

En agosto de 2004, Adolfo Meisel y Margarita Vega publicaron el ensayo “La estatura de los colombianos: Un ensayo de antropometría histórica, 1910 - 2003”. (Meisel y Vega, 2004) En ese trabajo los autores utilizaron la información proveniente de la cédula de ciudadanía, pero a diferencia de Ordoñez y Polanía, utilizaron la totalidad de los registros disponibles en la Registraduría Nacional del Estado Civil: 9.320.613 observaciones para los nacidos en el período 1910-1985.

El tamaño de la base de datos les permitió a Meisel y Vega hacer detallados análisis regionales. Además, analizaron varios temas que estuvieron ausentes en el trabajo de Ordoñez y Polanía tales como la convergencia interpersonal e interregional en la estatura y los determinantes de la estatura promedio de los departamentos. Para esto último utilizaron la composición étnica y el PIB per cápita departamental.

- **Índice de masa corporal (IMC):** explica diferencias en la composición corporal al definir el nivel de adiposidad de acuerdo con la relación de peso y estatura,

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 82 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

eliminando así la dependencia en la constitución. El índice de masa corporal puede calcularse utilizando la siguiente ecuación: (Cáceres, 2005)

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


Tabla 2
Interpretación valores numéricos IMC según la Organización Mundial de la Salud – OMS

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

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

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

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

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 83 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Se consideran otros factores como trombogénesis, inflamación, ácido úrico, estrés, cigarrillo, sedentarismo, edad, origen étnico, microalbuminuria, hipotiroidismo primario, entre otros” (Pineda, 2008).

Como límite de tolerancia para los Perfiles Profesiográficos en el perímetro abdominal se tendrán los siguientes valores (> o = 101 cm en hombres y > o = 87 cm en mujeres), debido a que los valores (> o = 102 cm en hombres y >o = 88 cm en mujeres).

- **Tendencias históricas:** se ha observado que las nuevas generaciones tienden a una estatura promedio mayor, debido quizás al avance de la medicina y de las condiciones de vida. Un ejemplo es la comparación promedio entre los soldados de estados unidos de la primera y la segunda guerras mundiales; estos eran 3 cms más altos y 6 Kg más pesados que aquellos. (Ramírez, 2001)

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


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

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

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

2.3.1. TIPOS DE DIMENSIONES ANTROPOMÉTRICAS

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 84 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

biomecánicamente adecuados o inadecuados, de acuerdo con el tipo de actividad, manipulación de pesos (ERGOSOURCING, 2001)

2.3.2. MEDIDAS ANTROPOMÉTRICAS Y PERFIL ANTROPOMÉTRICO


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

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

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

Tabla 3.
Medidas básicas para el diseño de puestos de trabajo

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 85 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

(RP) Distancia respaldo-pecho	
(RA) Distancia respaldo-abdomen	

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

2.3.3 DISEÑO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

El espacio de trabajo constituye el área físicamente disponible para la actividad de un puesto de trabajo en donde se llevan a cabo con holgura y seguridad las tareas del puesto, esto es, la acción humana, la acción de la máquina y los respectivos elementos de control.

Teniendo en cuenta que en ergonomía, el hombre piensa y acciona mientras que el objeto se acopla a las cualidades del hombre, en diseño de espacios en los puestos de trabajo, entendemos el “objeto”, como aquel entorno, espacio, o lugar, en donde el individuo debe desempeñar su tarea.


Este “espacio”, debe cumplir con requerimientos a nivel estructural, ambiental, arquitectónico, físico, etc., que se ajusten a las características antropométricas, físicas, perceptivas, psicológicas y sociales del trabajador, permitiéndole una interacción funcional con todos aquellos factores que estructuran la labor.

El diseño del espacio de trabajo obedece entre otros factores, a ciertos principios secuenciales de la actividad del puesto, que comprende:

- Secuencia de instalación: suficiente espacio físico que permita realizar libremente los movimientos y desplazamientos necesarios en la ejecución y control de la tarea asignada.

La forma del espacio de trabajo necesita de las dimensiones antropométricas de los usuarios, como son el alcance de brazo, la altura de pie, la posición sentado o bípeda, etc., al igual que del dimensionamiento y formas de los equipos.

Al estructurar el espacio de trabajo, debe tenerse en consideración los órganos de mando y otros medios en el que se llevan a cabo las acciones motoras del hombre en el cumplimiento de la tarea. Al respecto, se distinguen zonas tales como:

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesigramo y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 86 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


Zonas de acceso fácil: parte del espacio de trabajo limitado por las áreas que describen los brazos extendidos al máximo en su movimiento circular horizontal y vertical.

Zona optima de acceso: parte del espacio de trabajo limitado por los arcos que describen los antebrazos al moverlos manteniendo apoyada la articulación del codo.

Zona del campo informativo: espacio del puesto de trabajo que incluye los medios instalados de información y control que deben ser manipulados u observados por el trabajador.

Un criterio importante para la organización del espacio de trabajo en este sentido, es considerar que el plano horizontal debe ser de 30°- 40°, y el plano vertical de 0° - 30° respecto de la horizontal, esto es, 15° por encima y 15° por debajo de la línea normal de visión.

- Orden secuencial del tiempo: se debe tener en cuenta el orden de manipulación de los elementos de activación y control, de tal manera que de acuerdo con el orden preestablecido, se coloquen los instrumentos y tableros, con lo que el espacio de trabajo se ajusta a la realidad, evitando, por otra parte, errores en el manejo de controles.
- Frecuencia de uso e importancia: de acuerdo con las funciones de cada elemento, a los muy repetitivos o poco comunes y por consiguiente a la frecuencia de uso de los elementos, se hará la disposición de los mismos, incidiendo dicha localización en el espacio de trabajo. Aquellos elementos de suma importancia, como elementos de control, de alerta o de funcionamiento rápido para situaciones de emergencia, deben considerarse en un espacio cercano a la vista y a la mano del trabajador.
- Espaciamiento entre controles: a lo anterior se suma la consideración de espaciamiento entre los elementos de control. Demasiado espacio obliga a mayores movimientos y cambios de postura y un espacio estrecho da lugar a superposición de elementos que puede ser motivo de confusión y errores. El desempeño aumenta cuando las distancias son las apropiadas. El manejo de varias palancas puede ejemplificar lo anterior: demasiado juntas pueden dar lugar

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 87 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

a fallas en la secuencia temporal y de funcionamiento y si están demasiado espaciadas ello demandara mayor esfuerzo del trabajador.

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

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

2.3.4 DIMENSIÓN INTE ESPACIAL DEL TRABAJADOR

Esta comprende:


Un espacio propio, inconsciente, inherente a su libertad de acción con límites subjetivos que resguarden su personalidad (espacio amigable, actitud intrínseca).

Un espacio de activación de sus extremidades y de sus movimientos en el desarrollo de sus actividades (espacio limitado para la operación de la tarea).

Un espacio social o distancia de intercambio o interacción en la situación de dialogo (espacio limitado para la operación de la tarea).

Un espacio dinámico grupal, en interrelaciones grupales (espacio dinámico de interacción grupal).

Un espacio público, de cara al entorno con límites máximos o sin límites (espacio abierto para la expansión del individuo).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 88 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


El comportamiento del individuo se modifica según su actuación en cada espacio y de acuerdo con la no violación de los mismos, creando así espacios abiertos o cerrados de comunicación, conducta defensiva o agresiva, posición o tensión en el desarrollo de la tarea.

A pesar de las construcciones locativas de garitas ya existentes, para construcciones futuras se recuerda no olvidar el Decreto 1547 de 2000,..."por el cual se reglamentan las disposiciones referentes a licencias de construcción y urbanismo, al ejercicio de la curaduría urbana, y las sanciones urbanísticas", así como lo determinado por los planes de ordenamiento territorial de cada ciudad. Es pues importante tener en cuenta que la dimensión en altura de piso a techo debe estar considerada como mínimo en 2.20 mts. Teniendo en cuenta la diversidad de las características locativas de las garitas existentes (en cuanto a estructura y altura), sumado a la característica organizacional que determina la capacidad del Dragoneante de laborar en cualquier parte del país, es conveniente mantener una estatura máxima de 1.95, (una altura diferencial mínima de 25 cms), lo cual permite mantener un espacio de circulación bípeda adecuada, teniendo en cuenta que los espacios han sido concebidos para conseguir un fin específico, es decir comodidad, amplitud y bienestar (ergonomía física); el diseño de un espacio de trabajo es directamente proporcional a las necesidades y a los requerimientos del usuario final, es decir que el adecuado manejo del espacio, su proporción, su lectura, los atributos que a él se le dan, entre otras cosas, permite que el usuario del mismo lo disfrute o desarrolle sus actividades de una manera óptima, funcional y productiva.

Así como se evidencia la importancia de la ergonomía, la antropometría, la valoración de ambientes y puestos de trabajo, es igualmente necesario involucrar los requerimientos psicológicos que implican los cargos, a fin de tener una visión integral del hombre en la construcción de los profesiogramas y perfiles profesiográficos.

2.4 BIOMECÁNICA

"La biomecánica trata acerca de la capacidad del hombre para realizar una tarea, teniendo en cuenta su capacidad físicas y los requerimientos de desempeño en el trabajo, asimilándose así a los conceptos de carga y esfuerzo físicos. El

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 89 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

desequilibrio de estos factores causaría un trauma mecánico de intensidad variable, lo que constituye el llamado riesgo biomecánico o por carga física". (Unilever, 2001. p.69).

La Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional (GTC – 45 de 2012), nos describe el riesgo biomecánico y a su vez los factores de riesgo que lo conforman y se detallan a continuación.


- Postura
- Movimiento repetitivo
- Manipulación manual de carga

Postura: Está definida como la alineación refinada con arreglo relativo de las partes del cuerpo en un estado de equilibrio que protege las estructuras de soporte contra lesiones o deformidades progresivas. Dentro de las principales posturas adoptadas por el ser humano es su vida cotidiana están la bípeda o de pie, sedente o sentado, decúbito o acostado.

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


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

Manipulación manual de cargas: Implica la cantidad de esfuerzo que el cuerpo debe hacer para levantar un objeto, usar una herramienta para hacer algunas tareas. La

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 90 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

cantidad de fuerza que se debe hacer para realizar un trabajo depende de muchos factores, tales como el peso del objeto o su colocación con relación al cuerpo.

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


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 91 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

2.4.1. METODOLOGÍA

Tabla 4
Técnicas para el análisis del trabajo

TÉCNICA	NOMBRE	DESCRIPCIÓN
TÉCNICAS PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	Observación Lista de chequeo	Obtención de datos directamente de la actividad o del comportamiento estudiado.
	Cuestionarios	Conjunto de preguntas predeterminadas para ser respondidas por una secuencia fija.
	Entrevista estructurada	Usada para estudiar los factores humanos y para la selección de personal.
MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LOS REQUISITOS DE LA TAREA	Análisis de Puesto de Trabajo Tipo	Método que permite identificar los pasos básicos de una actividad desglosándola en tareas y operaciones.
	Listas de verificación ergonómica	Se utilizan para evaluar un criterio ergonómico particular de una tarea o para determinar las facilidades que se suministran a una tarea para que sea adecuada.
	Método REBA	Permite el análisis conjunto de las posiciones adoptadas por cuello, tronco, miembros superiores y miembros inferiores. Además define otros factores que considera determinantes para la valoración final de la postura, como la carga o fuerza manejada, el tipo de agarre, el tipo de agarre o el tipo de actividad muscular desarrollada por el trabajador en postura estática o dinámica.


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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 92 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

2.4.2.RESULTADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA REBA

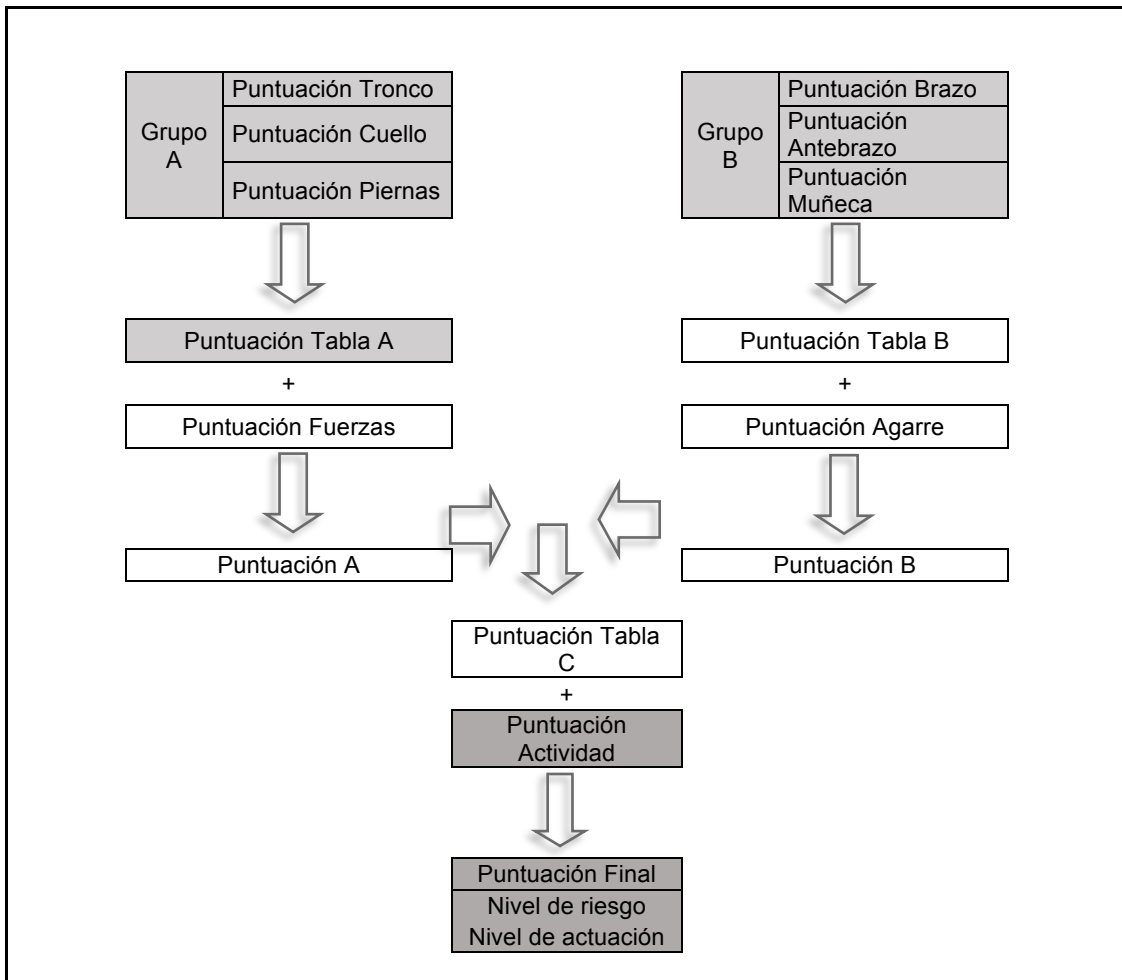
Con el fin de determinar el nivel de riesgo biomecánico presente en las actividades ejecutadas por los integrantes del cuerpo de custodia y vigilancia del INPEC desde el cargo de Dragoneante hasta el cargo de Comandante Superior se implementó la Metodología REBA la cual tiene las siguientes características:

1. Es un método especialmente sensible a los riesgos de tipo musculo-esquelético.
2. Divide el cuerpo es segmentos para ser codificados individualmente, y evalúa tanto los miembros superiores como el tronco, el cuello y las piernas.
3. Analiza la repercusión sobre la carga postural del manejo de cargas realizado con la manos o con otras partes del cuerpo.
4. Considera relevante el tiempo de agarre de la carga manejada, destacando que este no siempre puede realizarse mediante las manos, y por tanto indicar la posibilidad que se utilicen otras partes del cuerpo.
5. Permite la valoración de la actividad muscular causada por posturas estáticas, dinámicas, o debidas a cambios bruscos o inesperados en la postura.
6. El resultado determina el nivel de riesgo de padecer lesiones, estableciendo el nivel de acción requerido y la urgencia de la intervención (Asencio, 2012).


	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles fisiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 93 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Esquema de implementación de la Metodología REBA:

Tabla 5



Evaluación de la postura bípeda para tareas de vigilancia
Tabla 6

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 95 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

Evaluación de la postura sedente para tareas de vigilancia

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

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


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 96 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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


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

2.4.3. ANÁLISIS METODOLOGÍA REBA:

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

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

Anexo 4. Evidencias de las principales posturas utilizadas por los Dragoneantes es su actividad laboral

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 97 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

CAPÍTULO III

3. ACTUALIZACIÓN CARGO DRAGONEANTE. TERCERA VERSIÓN

3.1. FUNCIONES DEL CARGO - DRAGONEANTE

En la Resolución 3467 del 29 de octubre de 2013 están contempladas las funciones esenciales establecidas para el cargo de Dragoneante, las cuales se relacionan a continuación:


3.1.1. IDENTIFICACIÓN

Tabla 7

Categoría	Dragoneante
Denominación del Empleo:	Dragoneante
Código:	4114
Grado:	11
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa
Naturaleza del empleo:	Sistema específico de carrera penitenciaria y carcelaria

3.1.2. PROPÓSITO PRINCIPAL

Realizar las disposiciones relacionadas con el orden, la seguridad, disciplina, autoridad, convivencia, custodia y vigilancia de las personas privadas de la libertad a cargo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario así como la vigilancia de las instalaciones en el desarrollo de los programas de resocialización, tratamiento integral y protección de los derechos fundamentales, cumpliendo las órdenes e

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 98 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

instrucciones de los oficiales y suboficiales del Cuerpo de Custodia Vigilancia Penitenciaria Carcelaria Nacional.

3.1.3. FUNCIONES DEL CARGO

Ejercer funciones de base, seguridad, reconciliación, disciplina y orden de los establecimientos penitenciarios y carcelarios, con la obligación de cumplir las órdenes relativas al servicio y a las funciones de los Directores Regionales del Instituto, Subdirectores de centros de reclusión, de los oficiales y suboficiales del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria.

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


Custodiar y vigilar a los internos al interior de los establecimientos de reclusión, en los traslados, remisiones y en el trabajo al aire libre, garantizando la seguridad e integridad e impidiendo la fuga o evasión de los internos, violencia o conversación con extraños.

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

Controlar a los internos y visitantes en el desarrollo de las diferentes actividades administrativas, judiciales, sociales, de atención o tratamiento y de bienestar, preservando la seguridad, el orden, la disciplina y la convivencia.

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

Decomisar los elementos, objetos, sustancias o productos ilícitos, prohibidos o restringidos y los elementos materiales con los cuales se haya realizado una

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigrama del Dragoneante (V3). Profesigrama y perfiles profesigráficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 99 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

conducta punible en las áreas de responsabilidad del Instituto, haciendo entrega material de los mismos al superior inmediato.

Dar el adecuado uso a los bienes, instalaciones, elementos de seguridad, de defensa, de restricción, enseres, electrónico, comunicaciones y vehículos recibidos en la prestación del servicio, de acuerdo con su diseño, naturaleza y destinación.

Realizar visitas periódicas verificando el estado, funcionamiento, cantidad y calidad de las instalaciones, bienes, elementos, equipos y enseres dispuestos para la prestación del servicio.

Contar los internos al inicio y finalización de cada jornada laboral así como en las demás circunstancias dispuestas en el reglamento general e interno, verificando su presencia y la condición de estos.


Informar a su superior inmediato y cuando lo requieran las autoridades administrativas y judiciales los hechos relacionados con la seguridad penitenciaria y carcelaria, la custodia y vigilancia de los internos, los decomisos realizados y demás actividades relacionadas con el servicio de acuerdo con el conocimiento por razones del desempeño de su empleo.

Realizar las tareas y actividades de seguridad, custodia, vigilancia y de tratamiento penitenciario, protección de los derechos fundamentales de los internos, visitantes y empleados, la vida, la integridad personal, la honra, los bienes, las creencias y las libertades, dentro del marco de la normatividad vigente.

Colaborar en las tareas y actividades relacionadas con la naturaleza y ejercicio de su empleo de conformidad con las necesidades del servicio cuando su superior o jefe inmediato así lo requiera.

Tramitar las respuestas a cartas, oficios, memorandos y demás documentos radicados en la dependencia de acuerdo con las instrucciones del jefe inmediato.

Apoyar en la planeación, programación, organización, ejecución y el control de los procesos de la dependencia para dar cumplimiento a las metas propuestas.


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 100 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Realizar previa autorización, las labores de conducción y mantenimiento de vehículos automotores para el desplazamiento de internos o funcionarios cumpliendo con las normas de seguridad y las señales de tránsito.

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

3.1.4. CONOCIMIENTOS ESENCIALES PARA LA FUNCIÓN DEL DRAGONEANTE

- De la Institución, su estructura y funcionamiento.
- Del Código Penitenciario y Carcelario, Reglamentos General e Interno.
- Proceso misional y procedimientos de seguridad Penitenciaria y Carcelaria
- Normas aplicables a los servidores públicos.
- Derechos Humanos de las personas privadas de la libertad.
- Manejo de situaciones de crisis.
- Manual de uniformes, protocolo penitenciario y lenguaje técnico profesional.
- Manejo y uso de armas de fuego, equipo antidisturbios, de comunicación, medios electrónicos de uso institucional, elementos de defensa, restricción y de protección.
- Defensa personal.
- Código de conducta para los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.
- Conceptos básicos de la privación de la libertad, de los delitos y las penas y su alternatividad.
- Metodología para la elaboración de trabajos escritos.
- Técnicas de identificación de personas, de requisas, seguridad de personas e instalaciones, conducción y manejo de personas privadas de la libertad.
- Conocimientos básicos en criminología y de la conducta criminal.
- Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos.
- Sisipec Web y demás herramientas propias del sistema penitenciario y carcelario.
- Escala del uso de la fuerza.


		POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Página: 101 de 354 Fecha: diciembre de 2015	

3.1.5. COMPONENTE ERGONÓMICO

Tabla 8

Análisis de Puesto de Trabajo Para el Cargo de Dragoneante

LISTA DE CHEQUEO CARGO DRAGONEANTE 2015																							
No.	ACTIVIDAD	TAREA	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS	POSTURA			MANIPULA CARGAS				TIPO DE MOVIMIENTO				DISEÑO ADECUADO DE PUESTO DE TRABAJO								
				BIPEDA	SEDENTE	CUCILLAS	TIEMPO EN MINUTOS	SI	NO	PESO EN Kg.	DESCRIPCIÓN DE LA CARGA	TIEMPO EN MINUTOS	REPETITIVO	TIEMPO EN MINUTOS	FRECUENCIA POR HORA	NO APLICA	DESCRIPCIÓN DEL MOVIMIENTO	SI	NO	NO APLICA	OBSERVACIONES		
1	Formar	Atender llamado a lista	Al inicio de la jornada laboral el servidor debe presentarse para realizar la respectiva formación.	X			10	X															
		Recibir asignación de servicio	Atender socialización documentos	X			10	X	500 g	Tonfa o bastón de mando						X							
2	Contar internos	Ingresar a patios	La actividad de contar internos se realiza diariamente mínimo dos veces en el día. La principal postura adoptada es bipeda con desplazamiento.	X			10	X															
		Contar internos		X			30	X	500 g	Tonfa o bastón de mando					X								
		Entregar parte de conteo		X			5	X							X								
3	Realizar operativo	Requisa de celdas e internos	En postura bipeda, el servidor debe realizar minuciosamente la inspección tanto de internos como de celdas. Normalmente adopta postura agachada, en cucillas y ejecuta movimientos por fuera de los ángulos de confort tanto en miembros superiores como inferiores.	X		X	120	X	500 g	Tonfa o bastón de mando				X						X			
4	Relevar servicios de seguridad	Vigilancia en garita	El servidor debe prestar servicio de vigilancia desde garita.	X				X	6,5 Kg	1. chaleco antibalas 2. Fusil					X					X	Sillas en general no ergonómicas		
		Vigilancia en reja	El servidor debe ubicarse en la reja que le asignen y supervisa el paso de todo el personal tanto interno o externo que transita por la misma. Incluye requisas, colocación de sellos.	X					500 g	Tonfa o bastón de mando	X					Apertura de rejas.			X		Uso ocasional de sillas tipo rimax		
		Vigilancia en pabellones	En el área de pabellones, el servidor es el encargado de los internos que se encuentran ubicados en el mismo. Dentro de las operaciones está la custodia, apertura de rejas, anotaciones, entre otras. Supervisar la repartición de alimentos.	X			720			500 g	Tonfa o bastón de mando	720	X			Apertura de rejas.			X		Uso ocasional de sillas tipo rimax		
		Vigilancia en puestos de control:	1. Puerta de información 2. Ingreso vehicular 3. Ingreso de personal externo	En los puestos de control, el servidor debe realizar atención personalizada, Recepcionar documentos y registrar ingreso o egresos en el sistema, entregar ficha, requisar carros, abrir y cerrar puertas o portones.	X				X	7 Kg	1. Chaleco antibalas 2. Fusil 3. Tonfa		X			Apertura y cierre de puertas y veras				X			
5	Requisar	Requisar	El servidor debe realizar las inspección física tanto de internos como personal externo, paquetes, entre otros. Toda requisas se ejecuta en postura bipeda y se caracteriza por ser cefalocaudal.	X		X	Varia	X				X		40						X	Varía si es entre semana o fin de semana		
6	Transportar internos	Remisionar	El servidor debe realizar el acompañamiento de internos a citas médicas o diligencias judiciales.	X			720	X	7,5 Kg	1. Chaleco antibalas 2. Fusil 3. Revólver	720				X						X		
7	Apoyar seguridad de otras áreas	Vigilancia en áreas:	Sacar internos de los patios.	X					X						X						X	Sillas en general no ergonómicas	
		1. Sanidad	Llevar internos a cada área.	X					X						X							X	Sillas en general no ergonómicas
		2. Educativas	Supervisar labores de internos.	X			420			500 g	Tonfa o bastón de mando				X							X	Sillas en general no ergonómicas
		3. Talleres	Llevar internos a cada uno de los patios luego de terminar labores.	X					X						X							X	Sillas en general no ergonómicas
4. Rancho													X							X	Sillas en general no ergonómicas		
5. Panadería													X							X	Sillas en general no ergonómicas		
6. Granja													X							X	Sillas en general no ergonómicas		
10	Vigilancia en cámaras	Vigilancia en cámaras	Supervisión del perímetro interno y externo del establecimiento a través de cámaras de monitoreo.	X			720	X							X						X	Sillas en general no ergonómicas	
11	Patrullar	Patrullar	Realizar desplazamientos dentro y fuera del establecimiento con el fin de observar posibles novedades de seguridad.	X			Varia	X	6,5 Kg	1. Fusil 2. Chaleco antibalas					X						X		
12	Vigilancia electrónica	Vigilancia electrónica	Realizar el acompañamiento a técnicos y conductores para la revisión de manillas electrónicas.	X			Varia	X							X						X		

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 102 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

Tabla 9

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

ELEMENTO	PESO KG.
Chaleco antibalas	2 a 3.5 Kg. (Depende la talla)
Bastón	0.5 Kg.
Radio	0.5 Kg.
Restricciones	0.5 Kg.
Revólver con munición	1 Kg.
Pistola con munición	1 Kg.
Fusil con munición	3 Kg.
Proveedor	0.7 Kg.
Mini uzi con proveedor	3 Kg.

Fuente: Análisis del puesto de trabajo 2015

Tabla 10

Medidas de elementos utilizados para el cargo de Dragoneante

ELEMENTO	MEDIDA (cm)
Chaleco antibalas	Promedio 52.5 cm alto y 46.5 cm de ancho
Bastón	60 cm de largo
Revólver	23 cm de largo
Pistola	19 cm de largo
Fusil	99 cm de largo
Proveedor	19 cm de fúsil 17 cm Mini uzi
Mini uzi	36 cm de largo

Fuente: Análisis del puesto de trabajo 2015


	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 103 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Tabla 11
Condiciones organizacionales de la Jornada laboral (Dragoneante)

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

Fuente: Análisis del puesto de trabajo 2015

3.1.7. CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN

Se caracteriza por ser un trabajo calificado, ya que exige conocimientos específicos y técnicos de manejo de internos, armamento, defensa, seguridad, etc. Las actividades son variadas y los trabajadores deben realizar diferentes tareas con un alto grado de exigencia en cuanto a niveles de responsabilidad.


El tipo de trabajo es manual y lo debe realizar de manera individual (solo).

Es de gran importancia resaltar que el nivel de esfuerzo varía de acuerdo con las tareas que debe desarrollar.

El nivel de responsabilidad es alto ya que tienen que responder por el personal interno a cargo y las funciones asignadas.

3.1.8. REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 104 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

En el componente sensorio motor: a nivel del componente sensorio motor se requiere discriminación propioceptiva, para adecuar el movimiento de los diferentes segmentos corporales dentro del puesto de trabajo, de forma tal que éstos faciliten la ejecución más rápida y precisa de las diferentes tareas.


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

En cuanto al espacio específico y las tareas a realizar en zonas como garitas, se encuentran diversidad de características estructurales, que no permiten estandarizar el espacio respecto a accesibilidad, altura, holgura, profundidad, alcance de miembros superiores a nivel horizontal y vertical, zonas mínimas y máximas ergonómicas.

Por tal razón, para realizar labores en estas áreas el trabajador debe cumplir con los requerimientos antropométricos establecidos en los profesiogramas y perfiles profesiográficos, permitiendo así, una dimensión interespacial funcional del trabajador con su entorno, facilitando espacios de activación de movimiento en extremidades superiores e inferiores en el desarrollo de tareas.

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

Componente neuromuscular: para la ejecución de las actividades que requieren fuerza y movimiento es necesario, resistencia, control y alineamiento postural.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 105 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

3.1.9.COMPONENTE PSICOLÓGICO

Descripción del Proceso

Para la actualización del Profesiograma Versión 3 revisado, se utilizó el Manual Diagnostico y Estadístico de los Trastornos Mentales de la AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION en su Quinta Edición al igual que el documento de inhabilidades médicas para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

Dentro de las dinámicas de recolección de información se desarrolló una lista de verificación la cual indagaba por el cumplimiento de las funciones del dragoneante dentro de las actividades cotidianas. La lista de verificación se aplicó a dos guardianes de la Cárcel Nacional La Modelo. Paralelo a este proceso de recolección de información se indago a superiores, oficiales y suboficiales por las condiciones y requerimientos deseados en las personas que harían parte del cuerpo de custodia y vigilancia mediante entrevistas semiestructuradas en las que se buscaba relacionar las funciones del cargo con los componentes y exigencias y las competencias laborales y de logro personal.

Luego de esta muestra de información, se procedió a contrastar los resultados con las competencias cognitivas del Profesiograma V3 revisado, con la finalidad de construir una línea de base para dicho proceso.

Rango o campo de aplicación

Tipo entidad:

Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario-INPEC.

Información:


Escrita, verbal

Comunicaciones utilizadas:

Escrita, digital, verbal y presencial.

Evidencias

De Producto:

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 106 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Ejecución y reporte del cumplimiento de las medidas de seguridad penitenciaria y carcelaria, custodia y vigilancia de los internos y vigilancia de las instalaciones.
 Cumplimiento de los procesos y procedimientos de identificación, ingreso y salida de personas, elementos, equipos y vehículos.
 Uso adecuado de los bienes, elementos, equipos e instalaciones.

De desempeño:

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

De Conocimiento:


Pruebas orales, ejecución de tareas actividades simuladas o simulacros.

Hallazgos


Teniendo en cuenta los análisis de las fuentes de información como las entrevistas realizadas a dragoneantes y superiores jerárquicos y directos, así como la revisión de la versión previa del profesiograma, se ha determinado que en relación con las exigencias y las necesidades del cargo, es importante realizar un ajuste a las competencias establecidas para desempeñar las funciones asignadas. Este ajuste se determina en cuanto a la pertinencia de las competencias en un ambiente laboral complejo en el que se presenta una serie de condiciones variables tanto en el espacio físico de trabajo como en las tareas y actividades realizadas.

A continuación, se detallan las principales conclusiones del proceso de revisión, actualización y análisis el cargo de dragoneante.

El cargo de dragoneante es esencialmente operativo, dentro del desempeño del mismo el empleado debe además de cumplir con las exigencias del manual de funciones, llevar a cabo las diferentes directrices y órdenes procedentes de sus superiores relacionadas con el cumplimiento de la misión del INPEC.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 107 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

1. De acuerdo a lo anterior las competencias cognitivas determinadas anteriormente como, **Pensamiento Analítico, Capacidad de Aprendizaje y Pensamiento Conceptual**, no son indispensables para el desarrollo de las tareas asignadas en los diferentes puestos de trabajo y funciones asignadas.
2. Dentro de la misma serie de competencias se adiciona la competencia **Cognitiva Interpretativa**, que se ajusta a los requerimientos operativos del cargo a desempeñar, pues le permite al dragoneante identificar y comprender las ideas fundamentales en una comunicación, un mensaje o una orden y su relación con las conductas a ejecutar.
3. Se considera que las Competencias **Perseverancia y Capacidad de Planificación**, que se encuentran en el grupo de las competencias de Logro y Acción, deben ser reemplazada por la competencia **Dinamismo**, que implica: *“la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos y que cambian en espacios de tiempo, jornadas de trabajo prolongadas sin que por esto se vea afectado el nivel de esfuerzo en su actividad” (Alles, 2005)*
4. Se considera que la Competencia **Conocimiento de la Entidad**, se encuentra de forma implícita dentro de la competencia básica **Compromiso con la Entidad** en la que se ajusta el comportamiento personal y profesional con las necesidades, prioridades y metas organizacionales.
5. Dentro del grupo de Competencias de Eficacia Personal se estableció que las competencias **Autocontrol, Confianza en sí Mismo, Negociación, Impacto e Influencia y Construcción de Relaciones**, se ajustan a las exigencias y funciones de cargos con mayor nivel de responsabilidad al cargo de dragoneante, o en aquellos que se requiera un mayor nivel de exigencia en labores administrativas y de organización, planeación, seguimiento y control de planes de acción y de dinámicas de trabajo ejecutivas.
6. Se considera que las Competencias **Autocontrol, Confianza en sí Mismo, Negociación, Impacto e Influencia y Construcción de Relaciones**, pueden ser retiradas y suplir algunas de sus conductas específicas con la competencia **Liderazgo**, que según la definición (Alles, 2005) *“es la habilidad necesaria para orientar la acción de grupos humanos en una dirección determinada,*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 108 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo”.

7. Se incluirá dentro del grupo de Competencias de Eficacia Personal, la competencia **Disciplina**, la cual se define como: *“capacidad de adaptarse a las políticas y dinámicas de la entidad buscando información sobre los cambios en forma permanente en los cuadros de mando. Ésta en especial es una de las competencias más referenciadas por los distintos funcionarios entrevistados y de las que se presenta mayor demanda dentro del cargo de dragoneante.*

8. Se incluye la competencia **Autorregulación Emocional**, que se enfoca y es más acertada para las funciones y entornos del cargo de dragoneante, además que reemplaza la competencia **Autocontrol**. La Autorregulación Emocional permite regular los impulsos, tener el control y dar dirección a la energía emocional subordinando la gratificación inmediata a objetivos y valores de mayor trascendencia, es decir a reconocer y aplazar las expresiones emocionales, sin negarlas, manteniendo las metas y fines determinados en cada situación.


9. Teniendo en cuenta la diversidad de campos de acción y funciones, puestos de trabajo, condiciones climáticas, rotación de las jornadas de trabajo y otras condiciones variables del cargo, se incluye la competencia **Adaptabilidad al cambio**, definida como: *“la capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio, asociada a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada”.*

10. Se mantiene las competencias de conocimiento de herramientas de gestión, iniciativa, dinamismo, Manejo de la presión, Resiliencia, trabajo en equipo y comunicación.

Competencias Actualizadas

Se determina que las competencias y el nivel de ajuste a las mismas quedarían de la siguiente forma:

Competencias básicas:

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 109 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Orientación al ciudadano
 Orientación al resultado
 Transparencia
 Compromiso con la entidad

Competencias cognitivas

Conocimiento de herramientas de gestión
 Competencia cognitiva interpretativa

Competencias de logro y acción

Iniciativa
 Dinamismo
 Manejo de la presión

Competencias de eficacia personal

Trabajo en equipo
 Resiliencia
 Comunicación
 Disciplina
 Liderazgo
 Autorregulación emocional
 Adaptabilidad al cambio



		POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 110 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención			Fecha: diciembre de 2015

Tabla 12


**ESQUEMA PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS
DRAGONEANTE VERSION 3**

Competencias		Definición	Conductas		
Generales	Orientación al ciudadano	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos. Nivel a cumplir 4. Presenta disponibilidad al cliente.	<ul style="list-style-type: none"> Logra identificar las necesidades. Responde en forma adecuada a las mismas. Toma el tiempo necesario para brindar una atención completa. 		
	Cumple				
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; background-color: #ADD8E6;">SI</td> <td style="width: 50%;">NO</td> </tr> </table>	SI	NO	
SI	NO				
	Orientación a resultados (logro)	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad. Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia. Nivel a cumplir 3. Mejora el rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> Toma la iniciativa. Hace cambios en su trabajo buscando economizar recursos. Mejora la calidad. Trata de obtener mayor satisfacción del cliente (externo, interno). 		
Cumple					
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; background-color: #ADD8E6;">SI</td> <td style="width: 50%;">NO</td> </tr> </table>	SI	NO	
SI	NO				
	Transparencia	Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental. Incluye conductas de integridad y ética profesional.	<ul style="list-style-type: none"> Admite sus errores y actúa en consecuencia. Expresa abiertamente lo que siente y piensa. Acepta planteamientos éticos de los demás. Promueve acciones éticas entre sus compañeros. 		

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 111 de 354 Fecha: diciembre de 2015
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		


		Nivel a cumplir 4. Demuestra altos estándares de profesionalismo	
		Cumple	
	SI	NO	<ul style="list-style-type: none"> Define y toma como propios los objetivos de la institución haciéndose referente frente a los compañeros y supervisados. Apoya e instrumenta las decisiones institucionales. Es reconocido por cumplir y hacer cumplir los compromisos personales e institucionales.
	Compromiso con la Entidad	Es la actitud orientada hacia la organización que permite alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y metas organizacionales, actuando de forma tal de promover dichas metas y cumplir con la misión de la institución. Nivel a cumplir 5. Prioriza las metas organizacionales	
Cumple			
SI	NO		

Competencias	Definición	Conductas
Cognitivas	Conocimiento de herramientas de gestión	<ul style="list-style-type: none"> Realiza labores de gestión con niveles de planeación acordes con los objetivos. Puede establecer estrategias que agilicen su trabajo. Reconoce los diferentes procesos y se ajusta a ellos.
	La posibilidad de realizar su trabajo de acuerdo con los procedimientos indicados dentro de los lineamientos. Nivel a cumplir 3. Profesional Básico	
	Cumple	
SI	NO	

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 112 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

	Competencia Cognitiva Interpretativa	<p>Es la capacidad de identificar y comprender las ideas fundamentales en una comunicación, un mensaje o una orden y su relación con las conductas a ejecutar.</p> <p>Nivel a cumplir 3. Análisis de la información</p>	<ul style="list-style-type: none"> Implementa en la organización de su trabajo un orden determinado por las prioridades sugeridas por su superior. Utiliza herramientas sencillas para comprender, de manera eficaz, las partes que componen su tarea y la articulación que presentan. Solicita la asistencia de pares o superiores cuando se enfrenta a situaciones de complejidad mayor a la habitual. Identifica relaciones de causa y efecto cuando las considera relevantes para la solución de un problema que obstaculiza su tarea.
		Cumple	
		<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">SI</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">NO</td> </tr> </table>	
SI	NO		


COMPETENCIAS DE LOGRO Y ACCION		
Competencias	Definición	Conductas
Logro y acción	iniciativa	<p>Implica una preferencia a actuar de forma dinámica de acuerdo con sus funciones. Quienes poseen esta competencia anticipan los problemas que puedan surgir e inician acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas específicas.</p> <p>Nivel a cumplir 3. Trabaja en forma independiente</p>
		Cumple
		<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">SI</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">NO</td> </tr> </table>
SI	NO	

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 113 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


Dinamismo	Es la capacidad de trabajar duro en situaciones cambiantes frente a interlocutores diversos, en jornadas de trabajo prolongadas, sin que se vea afectado su nivel de actividad. Nivel a cumplir 4. Manifiesta disponibilidad constante.	<ul style="list-style-type: none"> • No muestra disgusto ante nuevas tareas o retos. • Proyecta tranquilidad y satisfacción. • Se encuentra alerta y en constante atención. • Propone y ejecuta alternativas de trabajo en busca de economía y efectividad. 	
	Cumple		
	SI		NO
Manejo de la presión	Es la capacidad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia. Nivel a cumplir 4. Trasmite confianza y seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene claridad en las diferentes situaciones. • Es tomado como referente ente situaciones tensionantes. • Actúa con flexibilidad buscando soluciones dinámicas. 	
	Cumple		
	SI		NO

COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL
--


Competencias	Definición	Conductas	
Eficacia Personal	Es la habilidad para participar activamente en la consecución de una meta común. Supone facilidad para la relación interpersonal y la capacidad de comprender la repercusión de las propias acciones sobre el éxito de las acciones de los demás. Nivel a cumplir 3. Buenas relaciones con el grupo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene una actitud abierta a la consecución de metas grupales. • Maneja un estilo de comunicación comprensivo y espontáneo. • Favorece la creación y mantenimiento de un clima laboral agradable. 	
	Cumple		
	SI		NO

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 114 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

	Resiliencia	Es la capacidad de recuperarse frente a la adversidad y aprender de ella. “La habilidad y capacidad de una persona para fortalecerse y recuperarse bajo condiciones de enorme stress y cambio. Nivel a cumplir 4. Nivel alto.	<ul style="list-style-type: none"> • Es capaz de diferenciar la situación actual con el evento adverso. • Reconoce las implicaciones personales y genera alternativas de salida. • Se apoya en el núcleo familiar y social. • Se ve a sí mismo como fortalecido posteriormente a la situación adversa.
	Cumple		
	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
	Comunicación	Es la capacidad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia. Nivel a cumplir 4. Comunicación proactiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Escucha al otro poniéndose en su lugar. • Transmite mensajes en forma clara y comprensible, preocupándose por la objetividad en sus contenidos. • Se adapta a las características de su interlocutor.
	Cumple		
	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
	Disciplina	Capacidad de adaptarse a las políticas y dinámicas de la entidad buscando información sobre los cambios en forma permanente en los cuadros de mando Nivel a cumplir 4. Firmeza en desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Se caracteriza por la excelencia en el porte del uniforme y en su presentación personal (civil). • Cumple con las tareas asignadas mejorando los tiempos establecidos dando ocasionalmente valor agregado a las mismas. • Optimiza siempre el uso de los recursos para cumplir con las tareas individuales. • Es respetuoso en la interacción con cuadros de mando y con los compañeros en cualquier contexto.
	Cumple		
	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
	Liderazgo	Es la habilidad necesaria para orientar la acción de grupos humanos en una	<ul style="list-style-type: none"> • Lidera pequeños equipos orientando a resultados

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 115 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

		<p>dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.</p> <p>Nivel a cumplir 3. Presenta habilidades necesarias</p>	<p>concretos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se considera como referente de los demás por medio de su accionar. • Se le considera un referente interno y externo en materia de liderazgo, tanto formal como informal. • Se aplica al desarrollo de sus tareas con energía y perseverancia, para el logro de sus objetivos.
	Cumple		
	SI	NO	
	<p>Autoregulación emocional</p> <p>Habilidad para regular los impulsos, tener el control y dar dirección a la energía emocional subordinando la gratificación inmediata a objetivos y valores de mayor trascendencia, es decir a reconocer y aplazar las expresiones emocionales, sin negarlas, manteniendo las metas y fines determinados en cada situación.</p> <p>Nivel a cumplir 3. Cuenta con habilidades apropiadas.</p>	<p>Habilidad para regular los impulsos, tener el control y dar dirección a la energía emocional subordinando la gratificación inmediata a objetivos y valores de mayor trascendencia, es decir a reconocer y aplazar las expresiones emocionales, sin negarlas, manteniendo las metas y fines determinados en cada situación.</p> <p>Nivel a cumplir 3. Cuenta con habilidades apropiadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ante los problemas cotidianos se esfuerza por reaccionar positivamente, evitando roces y oposiciones. • Ante situaciones conocidas o habituales actúa con sensatez y prudencia. • Controla adecuadamente las propias emociones en el ámbito laboral, aun cuando atraviese problemas personales. • Tiene la capacidad de posponer expresiones emocionales negativas, fuera del entorno de crisis o de conflicto.
	Cumple		
	SI	NO	
	<p>Adaptabilidad al cambio</p> <p>La capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio, asociada a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada.</p> <p>Nivel a cumplir 3. Presenta ajustes al cambio de acuerdo a</p>	<p>La capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio, asociada a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada.</p> <p>Nivel a cumplir 3. Presenta ajustes al cambio de acuerdo a</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisa situaciones pasadas para modificar su accionar ante los cambios. • Modifica sus acciones de acuerdo con las condiciones actuales impuestas. • Tiene habilidad para generar respuestas nuevas o adaptar soluciones conocidas frente a situaciones de cambio. • Reacciona adecuadamente ante las innovaciones del Instituto ateniéndose a directivas dadas
	Cumple		
	SI	NO	

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 116 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

	las exigencias del medio		
	Cumple		
	SI	NO	

Anexo 5. Baterías sugeridas


3.1.10 COMPONENTE MÉDICO

Valoración odontológica

La historia clínica en Odontología es un instrumento médico – legal de gran utilidad para el personal del área de la salud. Su importancia radica el conocimiento específico de las estructuras orales tanto en tejidos duros como a nivel de tejidos blandos. Luego del examen clínico se consignaran los datos obtenidos en un odontograma. Anexo 6. Este es un esquema que hace parte de la historia clínica por medio del cual se puede determinar el estado de salud o enfermedad de un paciente.

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

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 117 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

El formato debe ser diligenciado en su totalidad con el fin de obtener la mayor cantidad de información del paciente, se llenara tanto la carta dental como el odontograma con sus convenciones correspondientes.


Se solicitara al aspirante presentar su historia clínica odontológica en caso de que este siguiendo algún tratamiento y si tiene paraclínicos adicionales presentarse a la consulta con estos. En el auto reporte de salud se adicionaran preguntas acerca del estado dental y patologías odontológicas.

Valoración optométrica

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

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

Comúnmente, la optometría se centra en la medida del estado refractivo de ambos ojos mediante procedimientos como la esquiascopía o retinoscopía y, sobre todo, a través de métodos de refracción ocular. Anexo 7

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 118 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Valoración Audiométrica

Para determinar el grado de audición la prueba funcional es la audiometría. Las premisas que cabe establecer para la determinación del grado de audición de una persona son:

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

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


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

Se debe tener en cuenta una completa historia clínica auditiva, con otoscopia previa a la realización de la audiometría. Se deben realizar vías aéreas y óseas para valorar la integridad de todo el aparato auditivo. Se busca que el examen este dentro de los límites normales en todos los aspirantes, siendo de mayor importancia el conservar una adecuada audición en los rangos conversacionales con tonos entre 250 y 2000 Hz.

Se recomienda realizar este examen en una cabina sonoamortiguada con reposo auditivo y con una adecuada calibración de los equipos.

En caso de que se presente hipoacusia leve el aspirante debe tener seguimiento periódico y control del riesgo de profundización de esta.

Se considera como NO APTO el aspirante que presente hipoacusia moderada o severa.

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 119 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Anexo 8

Valoración médica completa

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

Historia clínica ocupacional

Llenar auto reporte de salud

Datos personales generales

Antecedentes personales detallados

Antecedentes familiares

Antecedentes laborales

Antecedentes de inmunizaciones (revisar carne de vacunas que contenga PAI completo, Hepatitis A, Hepatitis B)

Examen físico completo incluyendo:

Aspecto general

Signos vitales: Tensión arterial, frecuencia cardiaca, pulsos periféricos.

Peso

Talla medida en el consultorio

IMC entre 20 y 24

Medición de perímetro abdominal

Examen visual general con revisión de valoración optométrica

Examen de orofaringe, nasofaringe, oídos con énfasis en pruebas laberínticas


Examen completo de cuello

Examen abdominal completo

Examen genitourinario (se realiza anotación ya que este examen se realizará solo en personas con antecedentes o síntomas genitourinarios con el fin de descartar hernias inguinales y varicocele).

Examen osteomuscular general (se realizara revisión del examen realizado por fisioterapia).

Examen neurológico detallado

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 120 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

Anexo 9 Autoreporte.

3.1.11. EXÁMENES DE LABORATORIO

Hemograma: Se realizará el hemograma tipo IV con el fin de revisar todas las líneas sanguíneas y descartar patologías no sintomáticas como trombocitopenia, leucopenia o anemias.


Glicemia basal: los valores normales de glucosa oscilan entre los 70 mg/dl y los 100 mg/dl. La patología más común relacionada con el metabolismo de los hidratos de Carbono es la Diabetes; otras enfermedades que pueden generar elevación de la glicemia son: pancreatitis, síndrome de Cushing, acromegalia y gigantismo, encefalopatía de Wernicke (deficiencia de vitamina B1), tumores productores de glucagón, feocromocitoma.

Parcial de orina: Se realiza con el fin de valorar el estado funcional del riñón, la presencia de infecciones urinarias, y en general valora las diferentes sustancias que son filtradas a nivel renal como cetonas, bilirrubinas y proteínas. Es importante aclarar que este examen debe ser leído en el contexto del paciente y teniendo en cuenta el estado de salud y condiciones al momento de la toma, ya que en el caso de presentar proteinuria aislada o cuerpos cetónicos sin antecedentes y sin valores significativos, no se constituiría en una inhabilidad médica.

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

TSH: Se realiza con el fin de descartar hipotiroidismo clínico y subclínico no diagnosticado.

Baciloscopia: Se realiza para detectar pacientes con tuberculosis, solo se realizará en sintomáticos respiratorios, con más de 15 días de tos.

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 121 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Electroencefalograma: Se realizará solo al ingreso para descartar patología neurológica no evidente, como focos anormales de descarga cerebral.

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

Valoración de función pulmonar

Espirometria: Se realizará al ingreso con el fin de determinar el estado pulmonar previo.

Rx de tórax PA y lateral: Se realizará al ingreso con el fin de determinar el estado pulmonar previo.

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

Examen osteomuscular general, se realizará revisión del examen realizado por fisioterapia.


Evaluación neurológica, Anexo 10

Valoración de la función cerebral

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

Valoración de la función de los nervios craneales

Estos nervios generalmente son estudiados a medida que se examinan los órganos de la cabeza y el cuello. En todo caso es esencial valorar someramente: los movimientos oculares y las pupilas (NC III, NC IV, NC VI), los movimientos

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 122 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

faciales (NC VII), los movimientos de la lengua (NC XII) y los movimientos de los músculos elevadores del velo del paladar (NC IX, NC X). Además en la anamnesis se puede evaluar la función visual (NC II) y auditiva (NC VIII).

Adicionalmente se indica el estudio de la función de los músculos faciales (NC VII), de los temporales y maseteros (NC V), las pruebas de la sensibilidad facial (NC V) y de la función de los músculos trapecio y esternocleidomastoideo (NC XI). (4) electivamente se indica el examen funcional de los sentidos especiales. (Hernández, 1994) Anexo 10: Valoración Neurológica

Valoración de la función cerebelar

Requiere una exhaustiva valoración toda vez que desarrollarán labores en alturas (Garita), así:

Evaluación del reflejo vestíbulo espinal

Babinsky-Weil
 Tandem
 Unterberger
 Romberg sensibilizado
 Romberg Simple

Evaluación del reflejo vestíbulo ocular

Test dedo nariz
 Diadocosinesia


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 123 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Tabla 13
Valoración de la función sensitiva y Valoración de reflejos

Valoración de reflejos		PRESENTE	AUSENTE	OBSERVACIONES
Valoración de la función sensitiva	Dolorosa			
	Táctil			
Tendinosos Profundos	Bicipital			
	Tricipital			
	Rotuliano			
	Aquiliano			
	Supinador largo			

Principales reflejos a explorar:

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


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 124 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Tabla 14

PERFIL PROFESIOGRÁFICO

DRAGONEANTE


Fecha: DD ____ MM ____ AA ____

Nombre completo del aspirante _____

COMPONENTE ERGONOMICO
ANTROPOMETRIA


	FUENTE DE EVALUACIÓN	Cumple	
		Sí	No
Estatura			
Hombre: 1.66-1.98	Historia Médica Ocupacional		
Mujer: 1.58-1.98	Historia Médica Ocupacional		
IMC: 18.5 a 25 (Si el IMC es superior al referente, se debe tener en cuenta el perímetro abdominal)	Historia médica ocupacional		
Perímetro abdominal		Si	No
Hombre: < ó = 101 cms	Historia médica Ocupacional		
Mujer: < ó = 87 cms	Historia médica Ocupacional		

COMPONENTE MOTOR			
Motricidad fina		Si	No
Enganche	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre a mano llena	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre Cilíndrico	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Fina	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Trípodé	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Latero lateral	Valoración Fisioterapéutica		
Precisión Motriz	Valoración Fisioterapéutica		
Agilidad motriz	Valoración Fisioterapéutica		
Destreza manual y de brazos	Valoración Fisioterapéutica		

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 125 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


Uso de ambas manos	Valoración Fisioterapéutica		
Discriminación Derecha Izquierda	Valoración Fisioterapéutica		
Motricidad gruesa		Si	No
Fuerza en los brazos (Grado 5)	Valoración Fisioterapéutica		
Control postural	Valoración Fisioterapéutica		
Alineamiento Postural	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Bípeda	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Sedente	Valoración Fisioterapéutica		
Flexión de tronco	Valoración Fisioterapéutica		
Rotación de tronco	Valoración Fisioterapéutica		
Cuclillas	Valoración Fisioterapéutica		
Cuadrúpeda	Valoración Fisioterapéutica		
Caminar	Valoración Fisioterapéutica		
Subir-Bajar	Valoración Fisioterapéutica		
Trepar	Valoración Fisioterapéutica		
Transportar	Valoración Fisioterapéutica		
Alcanzar	Valoración Fisioterapéutica		
Empujar	Valoración Fisioterapéutica		
Halar	Valoración Fisioterapéutica		
Velocidad de reacción	Valoración Fisioterapéutica		
Fuerza de piernas (Grado 5)	Valoración Fisioterapéutica		
Resistencia	Valoración Fisioterapéutica		

COMPONENTE PSICOLOGICO			
Para el cargo de DRAGONEANTE, debe cumplir con el nivel mínimo especificado en cada una de las competencias. El Valor es el que se encuentra entre paréntesis. Ver diccionario de competencias.			
Competencias comportamentales			
GENERALES	FUENTE DE EVALUACIÓN	Cumple	
		Si	No
Orientación al ciudadano			
Presenta disponibilidad al cliente (4)	Evaluación por competencias		
Orientación a resultados		Si	No
Mejora el rendimiento (3)	Evaluación por competencias		
Transparencia		Si	No
Demuestra altos estándares de profesionalismo (4)	Evaluación por competencias		
Compromiso con la entidad		Si	No
Prioriza las metas organizacionales (5)	Evaluación por competencias		

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 126 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

ESPECIFICAS COGNITIVAS			
Conocimiento de herramientas de Gestión		Si	No
Trabaja con procedimientos indicados dentro de los lineamientos. Profesional básico (3)	Evaluacion por competencias		
Competencia cognitiva interpretativa		Si	No
Análisis de la información (3)	Evaluacion por competencias		

ESPECIFICAS LOGRO Y ACCION			
Iniciativa		Si	No
Trabaja en forma independiente (3)	Evaluacion por competencias		
Dinamismo		Si	No
Manifiesta disponibilidad constante (4)	Evaluacion por competencias		
Manejo de la presión		Si	No
Trasmite confianza y seguridad (4)	Evaluacion por competencias		
ESPECIFICAS: EFICACIA PERSONAL			
Trabajo en equipo		Si	No
Buenas relaciones con el grupo de trabajo (3)	Evaluacion por competencias		
Resiliencia		Si	No
Capacidad de recuperarse bajo condiciones enormes de estrés y cambio. Nivel alto (4)	Evaluacion por competencias		
Comunicación		Si	No
Comunicación proactiva (4)	Evaluacion por competencias		
Disciplina		Si	No
Firmeza en el desempeño (4)	Evaluacion por competencias		
Liderazgo		Si	No
Presenta habilidades necesarias para orientar a un grupo (3)	Evaluacion por competencias		
Autorregulación emocional		Si	No
Cuenta con habilidades apropiadas para regular impulsos (3)	Evaluacion por competencias		
Adaptabilidad al cambio		Si	No
Presenta ajustes al cambio de acuerdo a las exigencias del medio (3)	Evaluacion por competencias		


	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 127 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL			
COMPONENTE MEDICO			
	FUENTE DE EVALUACION	Cumple	
		Si	No
Sensorial			
Agudeza visual	Valoración Optométrica		
Campo visual	Valoración Optométrica		
Discriminación del color	Valoración Optométrica		
Discriminación del tamaño de los objetos	Valoración Optométrica		
Coordinación viso-motriz (cover test)	Valoración Optométrica		
Percepción de herramientas (test de esteriopsis)	Valoración Optométrica		
Percepción espacial (test de esteriopsis)	Valoración Optométrica		

EVALUACIÓN POR SISTEMAS ORGÁNICOS			
	FUENTE DE EVALUACIÓN	Cumple	
		Si	No
Sistema Tegumentario: piel y faneras	Historia médica ocupacional		
Sistema osteoarticular	Historia médica ocupacional		
Sistema Muscular	Historia médica ocupacional		
Sistema inmunológico	Historia médica ocupacional		
Sistema Nervioso	Historia médica ocupacional		
patologías del Psiquismo	Evaluación Psicológica		
Sistema respiratorio	Historia médica ocupacional		
Sistema digestivo	Historia médica ocupacional		
Sistema cardiovascular	Historia médica ocupacional		
Sistema urinario	Historia médica ocupacional		
Sistema genital	Historia médica ocupacional		
Sistema Endocrino	Historia médica ocupacional		
Sistema hematopoyético	Historia médica ocupacional		
Sistema linfático	Historia médica ocupacional		
Sistema visual	Historia médica ocupacional		
Sistema auditivo	Historia médica ocupacional		

Adaptado de Carmen Helena Vergara; Análisis y descripción de puestos de trabajo de Manuel

Fernández Ríos; Tratado de Psicología Forense, Javier Urra.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 128 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

OBSERVACIONES

Convenciones:


Cumple

Si: el aspirante cumple con los parámetros del perfil Profesiográfico.

No: el aspirante no cumple o está por fuera de los estándares del perfil Profesiográfico.

Anexo 11. Valoración Fisioterapéutica

Anexo 12. Esquema de aplicación del profesiograma y perfiles profesiográficos

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 129 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

3.2. CARGO: INSPECTOR

3.2.1. IDENTIFICACIÓN

Tabla 15

Categoría	Suboficial
Denominación del Empleo:	Inspector
Código:	4137
Grado:	13
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa
Naturaleza del empleo:	Sistema específico de carrera penitenciaria y carcelaria


3.2.2. PROPÓSITO PRINCIPAL

Realizar el control del orden, de seguridad, disciplina, autoridad, convivencia, resocialización y la administración y seguimiento a los servicios custodia y vigilancia en la ejecución intramural y en las medidas alternativas de detención, preservando la protección de los derechos fundamentales, la ejecución de los programas de resocialización, tratamiento integral y el cumplimiento de las actividades, conforme a la normatividad vigente y los procesos y procedimientos establecidos.

3.2.3. FUNCIONES DEL CARGO

Resolución 003467 de 2013

1. Ejercer las funciones de apoyo, cooperación y ejecución de las órdenes del servicio de los Oficiales, en los aspectos de orden, seguridad, disciplina, resocialización y administración de conformidad con las políticas institucionales y las necesidades del servicio.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 130 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

2. Verificar las tareas y actividades de seguridad penitenciaria y carcelaria de los servicios y puestos de trabajo, teniendo en cuenta lo dispuesto en los reglamentos y procedimientos.

3. Organizar la ejecución de los servicios, programas de tratamiento penitenciario, atención integral y administración, reportando los resultados obtenidos de conformidad con las necesidades institucionales.

4. Organizar las actividades y servicios en el pabellón, relevante de guardia, suboficial de administración o de comandante de guardia, conforme al plan de servicios.

5. Realizar seguimiento a la programación, cronogramas y horarios, en la ejecución de actividades y cumplimiento de las jornadas laborales por parte del personal bajo su mando, de acuerdo a las indicaciones para la administración de personal.


6. Reportar los eventos de afectación en la seguridad, el orden, la disciplina, la convivencia, los servicios de seguridad, custodia, vigilancia y transgresión de los derechos humano de las personas privadas de la libertad a cargo del Instituto, adoptando inmediata las medidas de prevención y corrección.

7. Instruir al personal bajo su mando en lo relacionado con la prestación del servicio, actividades a desarrollar transmitiendo las consignas recibidas.

8. Revisar y controlar el ingreso, desplazamiento y salida de los internos autorizados para asistir o trasladarse a las diferentes actividades con la respectiva custodia y vigilancia, verificando la orden o autorización y los protocolos establecidos.

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

10. Controlar las requisas e inspecciones conforme a los procedimientos, adoptando las acciones preventivas-correctivas y reportando los resultados.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 131 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

11. Verificar la ejecución de las órdenes judiciales o administrativas relacionadas con los traslados, remisiones, desplazamientos, trabajo al aire libre y salida, siguiendo los protocolos de seguridad establecidos.

12. Utilizar los medios de defensa, protección, armamento, equipo anti motín, restricción y de comunicación requeridos en el servicio de seguridad penitenciaria y carcelaria, custodia y vigilancia de conformidad con las políticas institucionales de derechos humanos, la normatividad vigente y las instrucciones recibidas.

13. Realizar las medidas de control que impidan el ingreso de personas, armas, elementos ilícitos, restringidos o no autorizados al establecimiento de reclusión y demás dependencias penitenciarias y carcelarias, conforme a lo dispuesto en la normatividad vigente, los procedimientos e instrucciones recibidas.

14. Presentar la organización de los turnos de servicios para ser cubiertos con el personal que esté a su cargo de conformidad con las necesidades del servicio.

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


16. Preparar estudios y evaluaciones de seguridad penitenciaria y carcelaria que le sean asignados conforme a los lineamientos existentes.

17. Realizar actividades y las tareas administrativas relacionadas las funciones del área o dependencia de acuerdo con las necesidades del servicio y las funciones que le sean asignadas por su superior o jefe inmediato.

18. Proyectar las respuestas a oficios o derechos de petición de conformidad con los requerimientos de la dependencia donde se ejecutan las funciones del empleo.

19. Realizar previa autorización, las labores de conducción y mantenimiento de vehículos automotores para el desplazamiento de internos o funcionarios cumpliendo con las normas de seguridad y las señales de tránsito.

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 132 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

3.2.4. CONOCIMIENTOS ESENCIALES

1. De la Institución, su estructura y funcionamiento.
2. Del Código Penitenciario y Carcelario, Reglamentos General e Interno.
3. Proceso misional y procedimientos de seguridad Penitenciaria y Carcelaria
4. Manejo del talento humano y conocimientos en grupos operativos.
5. Normas aplicables a los servidores públicos.
6. Derechos Humanos de las personas privadas de la libertad.
7. Manejo de situaciones de crisis.
8. Manual de uniformes, protocolo penitenciario y lenguaje técnico profesional.
9. Manejo y uso de armas de fuego, equipo antidisturbios, de comunicación, medios electrónicos de uso institucional, elementos de defensa, restricción y de protección, defensa personal.
10. Código de conducta para los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.
11. Conceptos básicos de la privación de la libertad, de los delitos y las penas y su alternatividad.
12. Metodología para la elaboración de trabajos escritos.
13. Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos.
14. Aspectos básicos de planeación.
15. Sisipec Web y demás herramientas propias del sistema penitenciario y carcelario.
16. Manejo y uso de armas de fuego, equipo antidisturbios, de comunicación, medios electrónicos de uso institucional, elementos de defensa, restricción y de protección.

3.2.5. COMPONENTE ERGONÓMICO



		POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Página: 133 de 354	
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015	
		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	

Tabla 15
Análisis de Puesto de Trabajo Para el Cargo de Inspector

LISTA DE CHEQUEO CARGO INSPECTOR																
No.	ACTIVIDAD	TAREA	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS	POSTURA			MANIPULA CARGAS			TIPO DE MOVIMIENTO				DISEÑO ADECUADO DE PUESTO DE TRABAJO		
				BIPEDA SEDENTE CUCULLAS	TIEMPO EN MINUTOS	SI NO	PESO EN Kg.	DESCRIPCIÓN DE LA CARGA	TIEMPO EN MINUTOS	REPETIDO REPETITIVO	TIEMPO EN MINUTOS	FRECUENCIA POR HORA	NO APLICA DESCRIPCIÓN DEL MOVIMIENTO	SI NO	NO APLICA	OBSERVACIONES
1	Supervisión de la custodia y vigilancia de internos	Corroborar la asistencia de servidores	Durante la formación al inicio de la jornada laboral el Inspector de realizar el llamado a lista de servidores.	X	15	X							X		X	
2		Dar instrucción en cuanto a servicios de seguridad	Es el encargado de socializar temas propios de seguridad.	X	20	X							X		X	
3		Asignar servicios	De acuerdo con la cantidad de guardia existente realiza la asignación de servicios y está pendiente de las novedades con respecto a Dragoneantes.	X	10	X							X		X	
4		Recibir parte de contada de internos	En Guardia interna, el Inspector recibe el parte de conteo de internos,	X	5	X							X		X	
5		Supervisar relevo de pabelloneros comandantes de guardia externa e interna	Estar pendiente de las novedades en los relevos de servicios.	X	10	X							X		X	
6		Asignar personal disponible	En caso de requerirse en el servicio, se encarga de ubicar y asignar tareas al personal que se encuentre en turno de disponibilidad.	X	10	X							X		X	
7		Atender visitas diplomáticas	El servidor debe atender las visitas que se requieran y brindar la información precisa de procesos o actividades de seguridad.	X	120	X							X		X	
8		Verificar que se cumpla el menú alimenticio	Ingresar a patios para corroborar que se otorguen los alimentos propuestos inicialmente en el menú.	X	30	X							X		X	
9		Realizar revistas esporádicas a puestos de servicio	Aleatoriamente ejecutar revisiones de tareas ejecutadas en puestos de seguridad.	X	60	X							X		X	Sillas de trabajo inadecuadas
10		Llevar registro de actividades en minutas	Escritura manual en minutas o actas de servicio.	X	10	X							X		X	
11		Controlar entrevista de abogados	Nombrar personal disponible que esté a cargo de los Abogados que realizarán diligencias dentro del establecimiento.	X	10	X							X		X	
12		Controlar el regreso de internos a patios	En horas de la tarde, el Inspector debe estar pendiente que los internos regresen a los patios y recibir reporte de contada.	X	30	X							X		X	
13		Asistir a junta de patios	Participar en las Juntas de patios para la ubicación de internos en los mismos.	X	180	X							X		X	
14		Asumir comando de compañías o grupos tales como remisiones, auxiliares, entre otros	Tareas propias de comando en los diferentes grupos donde pueda desempeñarse.	X	Varia	X	7,5	1. chaleco antibalas 2. Fustil 3. Revólver						X		X

		POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 134 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención			Fecha: diciembre de 2015

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

Tabla 16

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

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

Tabla 17


Medidas de elementos utilizados para el cargo de Inspector

ELEMENTO	MEDIDA (cm)
Chaleco antibalas	Promedio 52.5 cm alto y 46.5 cm de ancho
Revólver	23 cm de largo
Fusil	99 cm de largo

Tabla 18

Condiciones organizacionales de la Jornada laboral (Inspector)

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 135 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

3.2.7. CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN

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

El tipo de trabajo es variado, manual y lo realiza en conjunto con su equipo de trabajo.

El nivel de esfuerzo varía de acuerdo con las tareas que debe desarrollar. (Operativas y administrativas).

El nivel de responsabilidad es alto ya que tiene personal a cargo, internos, y las demás funciones asignadas.

3.2.8. REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN


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

En el componente sensoriomotor: a nivel del componente sensoriomotor requiere de discriminación auditiva, visual, táctil, de color y forma, para cumplir con las tareas asignadas.

Componente neuromusculoesquelético: para la ejecución de las diferentes tareas se deben adoptar y mantener diferentes posturas (bípeda, sedente, cuclillas); además de realizar desplazamientos corporales como caminar.

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

Componente neuromuscular: para la ejecución de las actividades que requieren fuerza y movimiento es necesario, resistencia, control y alineamiento postural.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 136 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

3.2.9. COMPONENTE PSICOLÓGICO

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


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

Descripción del Proceso

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

Dentro de las dinámicas de recolección de información se desarrolló una lista de verificación Anexo 8 la cual indagaba por el cumplimiento de las funciones del inspector dentro de las actividades cotidianas. Paralelo a este proceso de recolección de información se indago a subordinados dragoneantes y distinguidos; superiores, oficiales y suboficiales por las condiciones y requerimientos deseados en las personas que desempeñarían este cargo dentro del Cuerpo Custodia y Vigilancia; mediante entrevistas semiestructuradas en las que se buscaba relacionar las funciones del cargo con los componentes y exigencias y las competencias laborales y de logro personal.

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 137 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Rango o campo de aplicación

Información:

Escrita, verbal

Comunicaciones utilizadas:

Escrita, digital, verbal y presencial

Evidencias

De Producto:

Ejecución y reporte del cumplimiento de las medidas de seguridad penitenciaria carcelaria, custodia y vigilancia de los internos y vigilancia de las instalaciones. Cumplimiento de los procesos y procedimientos de identificación, ingreso y salida de personas, elementos, equipos y vehículos. Uso adecuado de los bienes, elementos, equipos e instalaciones.

De desempeño:


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

De Conocimiento:

Pruebas orales, ejecución de tareas actividades simuladas o simulacros

Hallazgos

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 138 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

las competencias en un ambiente laboral complejo en el que se presenta una serie de condiciones variables tanto en el espacio físico de trabajo como en las tareas y actividades realizadas.

A continuación, se detallan las principales conclusiones del proceso de revisión, actualización y análisis el cargo de Inspector.


El cargo de Inspector es esencialmente de apoyo en el cumplimiento de la misión del INPEC coordinado por las órdenes y directivas de los oficiales y superiores, así mismo cumple funciones de coordinación y orientación a los dragoneantes y distinguidos en el desarrollo de las funciones de custodia y vigilancia.

De acuerdo a lo anterior las competencias cognitivas determinadas anteriormente como, **Pensamiento Analítico y Capacidad de Aprendizaje**, no presentan el carácter de indispensables para el desarrollo de las tareas asignadas en los diferentes puestos de trabajo y funciones asignadas.

Dentro de la misma serie de competencias se adiciona la competencia **Cognitiva Interpretativa**, que se ajusta a los requerimientos operativos y de coordinación del cargo a desempeñar, esta competencia le facilita abordar la información recibida y manejada en forma coherente y efectiva con respecto a las metas y objetivos trazados para el desempeño del mismo, pues le permite identificar y manejar las ideas fundamentales de una orden un escrito o una misiva y actuar en concordancia con lo exigido.

Así mismo se integra la competencia **aprendizaje continuo**, pues determina la óptima realización de la implementación constante de nuevos procedimientos, del manejo de nuevas técnicas penitenciarias y de la adquisición de una constante formación en los procesos de manejo de personal y de legislación penitenciaria y penal.

Se considera que la Competencia **Perseverancia**, que se encuentran en el grupo de las competencias de Logro y Acción, se integra en las competencias **Dinamismo e iniciativa**, que implican el mantener los esfuerzos de trabajo en forma constante en el tiempo, a pesar de las dificultades y problemáticas que se le presenten.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 139 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Se integra al profesiograma la competencia de **planeación y organización**, necesaria para lograr los objetivos de las funciones determinadas para el cargo en cuanto al apoyo en la coordinación y manejo del personal y de las tareas asignadas al cuerpo de Custodia y Vigilancia.


Se considera que la Competencia **Conocimiento de la Entidad**, se encuentra de forma implícita dentro de la competencia básica **Compromiso con la Entidad** en la que se ajusta el comportamiento personal y profesional con las necesidades, prioridades y metas organizacionales.

Dentro del grupo de Competencias de Eficacia Personal se estableció que las competencias **Autocontrol, Confianza en sí Mismo y Negociación**, no se ajustan a los requerimientos del cargo de inspector, por presentar generalizaciones que dificultan el adecuado proceso de evaluación a la hora de responder a las exigencias de un proceso de ascenso.

De acuerdo a lo anterior y para determinar en forma más precisa las exigencias del cargo se integra al profesiograma la competencia **liderazgo**, que de acuerdo con la definición de (ALLES, 2007) *“es la habilidad necesaria para orientar la acción de grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo”*., pues en este contexto de manejo del personal es necesario contar con elementos que permitan identificar su puesto y su función dentro de un equipo de trabajo.

Se incluirá dentro del grupo de Competencias de Eficacia Personal, la competencia **Disciplina**, la cual se define como: *“capacidad de adaptarse a las políticas y dinámicas de la entidad buscando información sobre los cambios en forma permanente en los cuadros de mando*.

Se incluye la competencia **Autorregulación Emocional**, que se enfoca y es más acertada para las funciones y entornos del cargo de inspector, remplazando la competencia **Autocontrol**. La Autorregulación Emocional permite regular los impulsos, tener el control y dar dirección a la energía emocional subordinando la gratificación inmediata a objetivos y valores de mayor trascendencia, es decir a reconocer y aplazar las expresiones emocionales, sin negarlas, manteniendo las metas y fines determinados en cada situación.

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 140 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Teniendo en cuenta la diversidad de campos de acción y funciones, puestos de trabajo, condiciones climáticas, rotación de las jornadas de trabajo y otras condiciones variables del cargo, se incluye la competencia **Adaptabilidad al cambio**, definida como: *“la capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio, asociada a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada”*.

Se mantendrán las competencias de: conocimiento de herramientas de gestión, iniciativa, manejo de la presión, dinamismo, resiliencia, trabajo en equipo y comunicación.

Competencias Actualizadas

Se determina que las competencias y el nivel de ajuste a las mismas quedarían de la siguiente forma:

Competencias básicas:

Orientación al ciudadano
 Orientación al resultado
 Transparencia
 Compromiso con la organización

Competencias cognitivas


Conocimiento de herramientas de gestión
 Aprendizaje continuo
 Competencia cognitiva interpretativa

Competencias de logro y acción

Iniciativa
 Dinamismo
 Manejo de la presión
 Planificación y organización

Competencias de eficacia personal


Trabajo en equipo

		POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 141 de 354 Fecha: diciembre de 2015
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención			


Resiliencia
 Comunicación
 Disciplina
 Liderazgo
 Autorregulación emocional
 Adaptabilidad al cambio

Tabla 19
 ESQUEMA PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS
 INSPECTOR VERSION 2


Competencias		Definición	Conductas		
Generales	Orientación al ciudadano	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos. Nivel a cumplir 5. Se presenta como alguien confiable.	<ul style="list-style-type: none"> Genera alternativas a las problemáticas y solicitudes del cliente. En todo momento tiene en cuenta la perspectiva del cliente. Logra orientar al cliente cuando este se encuentra en una situación difícil. 		
	Cumple				
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">SI</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">NO</td> </tr> </table>	SI	NO	
SI	NO				
	Orientación a resultados (logro)	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad. Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia. Nivel a cumplir 3. Mejora el rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> Toma la iniciativa. Hace cambios en su trabajo buscando economizar recursos. Mejora la calidad. Trata de obtener mayor satisfacción del cliente (externo, interno). 		

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 142 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


		Cumple		
		SI	NO	
	Transparencia	Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental. Incluye conductas de integridad y ética profesional. Nivel a cumplir 4 . Demuestra altos estándares de profesionalismo		<ul style="list-style-type: none"> Admite sus errores y actúa en consecuencia. Expresa abiertamente lo que siente y piensa. Acepta planteamientos éticos de los demás. Promueve acciones éticas entre sus compañeros.
		Cumple		
		SI	NO	
	Compromiso con la Entidad	Es la actitud orientada hacia la organización que permite alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y metas organizacionales, actuando de forma tal de promover dichas metas y cumplir con la misión de la institución. Nivel a cumplir 5 . Prioriza las metas organizacionales		<ul style="list-style-type: none"> Define y toma como propios los objetivos de la institución haciéndose referente frente a los compañeros y supervisados. Apoya e instrumenta las decisiones institucionales. Es reconocido por cumplir y hacer cumplir los compromisos personales e institucionales.
		Cumple		
		SI	NO	

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 143 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

COMPETENCIAS COGNITIVAS				
Competencias	Definición		Conductas	
Cognitivas	Conocimiento de herramientas de gestión	La posibilidad de realizar su trabajo de acuerdo con los procedimientos indicados dentro de los lineamientos.		<ul style="list-style-type: none"> Realiza labores de gestión con niveles de planeación acordes con los objetivos. Puede establecer estrategias que agilicen su trabajo. Reconoce los diferentes procesos y se ajusta a ellos.
		Cumple		
		SI	NO	
	Competencia Cognitiva Interpretativa	Es la capacidad de identificar y comprender las ideas fundamentales en una comunicación, un mensaje o una orden y su relación con las conductas a ejecutar.		<ul style="list-style-type: none"> Logra detectar problemas a tiempo. Comprende información relacionada con la entidad y su trabajo. Determina acciones concretas en la solución de problemas. Cuenta con un abanico de respuestas tipo brindadas por algún superior, aplicables a problemas cotidianos.
		Cumple		
		SI	NO	
	Aprendizaje Continuo	Es la capacidad de buscar y compartir información útil para la resolución de problemas, utilizando todos los recursos del INPEC. Incluye la capacidad de capitalizar la experiencia propia y de otros en el mejoramiento continuo.		<ul style="list-style-type: none"> Permanece actualizado en los conocimientos técnicos de su trabajo. Aplica los conocimientos a los procesos de su área, agregando valor a los resultados de su gestión. Busca y analiza información útil para la solución de problemas de su área de trabajo.
		Cumple		
		SI	NO	


		POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 144 de 354 Fecha: diciembre de 2015
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención			

COMPETENCIAS DE LOGRO Y ACCION				
Competencias	Definición		Conductas	
Logro y acción	iniciativa	Implica una preferencia a actuar de forma dinámica de acuerdo con sus funciones. Quienes poseen esta competencia anticipan los problemas que puedan surgir e inician acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas específicas. Nivel a cumplir 3. Trabaja en forma independiente		<ul style="list-style-type: none"> Actúa rápida y decididamente frente a los problemas. Resuelve proactivamente las dificultades que se le presentan. Anticipa problemas a corto plazo.
		Cumple		
		SI	NO	
	Dinamismo	Es la capacidad de trabajar duro en situaciones cambiantes frente a interlocutores diversos, en jornadas de trabajo prolongadas, sin que se vea afectado su nivel de actividad. Nivel a cumplir 4. Manifiesta disponibilidad constante.		<ul style="list-style-type: none"> No muestra disgusto ante nuevas tareas o retos. Proyecta tranquilidad y satisfacción. Se encuentra alerta y en constante atención. Propone y ejecuta alternativas de trabajo en busca de economía y efectividad.
		Cumple		
		SI	NO	
	Manejo de la presión	Es la capacidad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia. Nivel a cumplir 4. Trasmite confianza y seguridad		<ul style="list-style-type: none"> Mantiene claridad en las diferentes situaciones. Es tomado como referente ente situaciones tensionantes. Actúa con flexibilidad buscando soluciones dinámicas.
		Cumple		
		SI	NO	
	Planificación y organización	Es la capacidad de determinar eficientemente las metas y prioridades de su tarea o proyecto, determinando plazos, tareas y recursos.		<ul style="list-style-type: none"> Define prioridades de acuerdo con los tiempos y acciones. Verifica el cumplimiento de los avances.


		POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Página: 145 de 354 Fecha: diciembre de 2015	

		Nivel a cumplir 3. Establece objetivos razonables con plazos determinados		<ul style="list-style-type: none"> • Corrige adecuadamente las acciones ahorrando recursos.
		Cumple		
		SI	NO	

COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL			
Competencias	Definición	Conductas	
Eficacia Personal	Trabajo en equipo	<p>Es la habilidad para participar activamente en la consecución de una meta común. Supone facilidad para la relación interpersonal y la capacidad de comprender la repercusión de las propias acciones sobre el éxito de las acciones de los demás.</p> <p>Nivel a cumplir 3. Buenas relaciones con el grupo de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene una actitud abierta a la consecución de metas grupales. • Maneja un estilo de comunicación comprensivo y espontáneo. • Favorece la creación y mantenimiento de un clima laboral agradable.
	Cumple		
	SI	NO	
Eficacia Personal	Resiliencia	<p>Es la capacidad de recuperarse frente a la adversidad y aprender de ella. "La habilidad y capacidad de una persona para fortalecerse y recuperarse bajo condiciones de enorme stress y cambio.</p> <p>Nivel a cumplir 4. Nivel alto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es capaz de diferenciar la situación actual con el evento adverso. • Reconoce las implicaciones personales y genera alternativas de salida. • Se apoya en el núcleo familiar y social. • Se ve a sí mismo como fortalecido posteriormente a la situación adversa.
	Cumple		
	SI	NO	


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 146 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

	Comunicación	<p>Es la capacidad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.</p> <p>Nivel a cumplir 4. Comunicación proactiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Escucha al otro poniéndose en su lugar. • Transmite mensajes en forma clara y comprensible, preocupándose por la objetividad en sus contenidos. • Se adapta a las características de su interlocutor. 		
	Cumple				
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 50%; background-color: #ADD8E6;">SI</td> <td style="width: 50%;">NO</td> </tr> </table>		SI	NO		
SI	NO				
	Disciplina	<p>Capacidad de adaptarse a las políticas y dinámicas de la entidad buscando información sobre los cambios en forma permanente en los cuadros de mando</p> <p>Nivel a cumplir 4. Firmeza en desempeño</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se caracteriza por la excelencia en el porte del uniforme y en su presentación personal (civil). • Cumple con las tareas asignadas mejorando los tiempos establecidos dando ocasionalmente valor agregado a las mismas. • Optimiza siempre el uso de los recursos para cumplir con las tareas individuales. • Es respetuoso en la interacción con cuadros de mando y con los compañeros en cualquier contexto. 		
	Cumple				
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 50%; background-color: #ADD8E6;">SI</td> <td style="width: 50%;">NO</td> </tr> </table>		SI	NO		
SI	NO				
	Liderazgo	<p>Es la habilidad necesaria para orientar la acción de grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.</p> <p>Nivel a cumplir 3. Presenta habilidades necesarias</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lidera pequeños equipos orientando a resultados concretos. • Se considera como referente de los demás por medio de su accionar. • Se le considera un referente interno y externo en materia de liderazgo, tanto formal como informal. • Se aplica al desarrollo de sus tareas con energía y perseverancia, para el logro de sus objetivos. 		
	Cumple				

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 147 de 354 Fecha: diciembre de 2015
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		SI	NO	
	Autorregulación emocional	<p>Habilidad para regular los impulsos, tener el control y dar dirección a la energía emocional subordinando la gratificación inmediata a objetivos y valores de mayor trascendencia, es decir a reconocer y aplazar las expresiones emocionales, sin negarlas, manteniendo las metas y fines determinados en cada situación.</p> <p>Nivel a cumplir 3. Cuenta con habilidades apropiadas.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Ante los problemas cotidianos se esfuerza por reaccionar positivamente, evitando roces y oposiciones. • Ante situaciones conocidas o habituales actúa con sensatez y prudencia. • Controla adecuadamente las propias emociones en el ámbito laboral, aun cuando atraviese problemas personales. • Tiene la capacidad de posponer expresiones emocionales negativas, fuera del entorno de crisis o de conflicto.
	Cumple			
	SI	NO		
	Adaptabilidad al cambio	<p>La capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio, asociada a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada.</p> <p>Nivel a cumplir 3. Presenta ajustes al cambio de acuerdo a las exigencias del medio</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Revisa situaciones pasadas para modificar su accionar ante los cambios. • Modifica sus acciones de acuerdo con las condiciones actuales impuestas. • Tiene habilidad para generar respuestas nuevas o adaptar soluciones conocidas frente a situaciones de cambio. • Reacciona adecuadamente ante las innovaciones del Instituto ateniéndose a directivas dadas
	Cumple			
	SI	NO		

Anexo 5: Baterías Sugeridas

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 148 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

3.2.10. COMPONENTE MÉDICO

Se debe realizar una adecuada valoración médica con el fin de generar y fortalecer los sistemas de vigilancia epidemiológica al interior del Instituto.

Con esta evaluación se detectan condiciones predisponentes para algunas patologías comunes y ocupacionales.

La persona examinada debe tener una capacidad vital adecuada; una complexión física que le permita una interacción con sus elementos y espacios de trabajo, sin que se genere un riesgo sobre las estructuras corporales.

Valoración odontológica

La historia clínica en Odontología es un instrumento médico – legal de gran utilidad para el personal del área de la salud. Su importancia radica el conocimiento específico de las estructuras orales tanto en tejidos duros como a nivel de tejidos blandos. Luego del examen clínico se consignaran los datos obtenidos en un odontograma. Anexo 6. Este es un esquema que hace parte de la historia clínica por medio del cual se puede determinar el estado de salud o enfermedad de un paciente.

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

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


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 149 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Tabla 20

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

El formato debe ser diligenciado en su totalidad con el fin de obtener la mayor cantidad de información del paciente, se llenara tanto la carta dental como el odontograma con sus convenciones correspondientes.

Se solicitará al aspirante presentar su historia clínica odontológica en caso de que este siguiendo algún tratamiento y si tiene paraclínicos adicionales presentarse a la consulta con estos.


Se solicitará al aspirante presentar su historia clínica odontológica en caso de que este siguiendo algún tratamiento y si tiene paraclínicos adicionales presentarse a la consulta con estos.

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

Valoración optométrica

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

Permite evaluar el cuidado primario de la salud visual, a través de acciones de prevención, diagnóstico, tratamiento y corrección de defectos refractivos, acomodativos, musculares y enfermedades del segmento anterior. También se

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigrama del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 150 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

ocupa del diseño, cálculo, adaptación y control de lentes de contacto y lentes oftálmicas en el caso de ser requerida por el aspirante.

Comúnmente, la optometría se centra en la medida del estado refractivo de ambos ojos mediante procedimientos como la esquiascopía o retinoscopía sobre todo, a través de métodos de refracción ocular. Anexo 7

Valoración Audiométrica

Para determinar el grado de audición la prueba funcional es la audiometría. Las premisas que cabe establecer para la determinación del grado de audición de una persona son:


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

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

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

Se debe tener en cuenta una completa historia clínica auditiva, con otoscopia previa a la realización de la audiometría. Se deben realizar vías aéreas y óseas para valorar la integridad de todo el aparato auditivo. Se busca que el examen este dentro de los límites normales en todos los aspirantes, siendo de mayor importancia el conservar una adecuada audición en los rangos conversacionales con tonos entre 250 y 2000 Hz.

Se recomienda realizar este examen en una cabina sonoamortiguada con reposo auditivo y con una adecuada calibración de los equipos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 151 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

En caso de que se presente hipoacusia leve el aspirante debe tener seguimiento periódico y control del riesgo de profundización de esta.

En caso de que se presente hipoacusia leve el aspirante debe tener seguimiento periódico y control del riesgo de profundización de esta.

Anexo 8. Examen de Audiometría

Valoración médica completa

Anexo 9. Autoreporte

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

Historia clínica ocupacional

Llenar autoreporte de salud

Datos personales generales

Antecedentes personales detallados

Antecedentes familiares

Antecedentes laborales

Examen físico completo incluyendo:

Aspecto general

Signos vitales: Tensión arterial, frecuencia cardiaca, pulsos periféricos.

Peso

Examen visual general con revisión de valoración optométrica


Examen de orofaringe, nasofaringe, oídos con énfasis en pruebas laberínticas

Examen completo de cuello

Examen abdominal completo

Examen genitourinario (se realiza anotación ya que este examen se realizará solo en personas con antecedentes o síntomas genitourinarios con el fin de descartar hernias inguinales y varicocele)

Examen osteomuscular general (se realizará revisión del examen realizado por fisioterapia)

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 152 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Examen neurológico detallado Anexo 10

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

LABORATORIOS

Glicemia basal: los valores normales de glucosa oscilan entre los 70 mg/dl y los 100 mg/dl. La patología más común relacionada con el metabolismo de los hidratos de Carbono es la Diabetes; otras enfermedades que pueden generar elevación de la glicemia son: pancreatitis, síndrome de Cushing, acromegalia y gigantismo, encefalopatía de Wernicke (deficiencia de vitamina B1), tumores productores de glucagón, feocromocitoma.

Parcial de orina: Se realiza con el fin de valorar el estado funcional del riñón, la presencia de infecciones urinarias, y en general valora las diferentes sustancias que son filtradas a nivel renal como cetonas, bilirrubinas y proteínas. Es importante aclarar que este examen debe ser leído en el contexto del paciente y teniendo en cuenta el estado de salud y condiciones al momento de la toma, ya que en el caso de presentar proteinuria aislada o cuerpos cetónicos sin antecedentes y sin valores significativos, no se constituiría en una inhabilidad médica.

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

Baciloscopia: Se realiza para detectar pacientes con tuberculosis, solo se realizará en sintomáticos respiratorios, con más de 15 días de tos.

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

Rx de columna dorso lumbar AP y lateral: Para los ascensos es necesario realizarla para descartar patologías vertebrales que se desarrollen dentro del proceso laboral y no han sido detectadas.


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 153 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Tabla 21

SUBOFICIALES


PERFIL PROFESIOGRÁFICO

INSPECTOR

Fecha: DD ____ MM ____ AA ____


Nombre completo del aspirante _____

COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL			
COMPONENTE MOTOR			
FUENTE DE EVALUACION		Cumple	
Motricidad fina		Si	No
Enganche	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre a mano llena	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre Cilíndrico	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Fina	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Trípode	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Latero lateral	Valoración Fisioterapéutica		
Precisión Motriz	Valoración Fisioterapéutica		
Agilidad motriz	Valoración Fisioterapéutica		
Destreza manual y de brazos	Valoración Fisioterapéutica		
Uso de ambas manos	Valoración Fisioterapéutica		
Discriminación Derecha Izquierda	Valoración Fisioterapéutica		
Motricidad gruesa		Si	No
Fuerza en los brazos (Grado 4)	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Bípeda	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Sedente	Valoración Fisioterapéutica		
Caminar	Valoración Fisioterapéutica		
Subir-Bajar	Valoración Fisioterapéutica		
Transportar	Valoración Fisioterapéutica		
Alcanzar	Valoración Fisioterapéutica		
Empujar	Valoración Fisioterapéutica		

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 154 de 354 Fecha: diciembre de 2015
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Halar	Valoración Fisioterapéutica		
Velocidad de reacción	Valoración Fisioterapéutica		
Fuerza de piernas (Grado 4)	Valoración Fisioterapéutica		


COMPONENTE PSICOLOGICO			
Para el cargo de INSPECTOR, debe cumplir con el nivel mínimo especificado en cada una de las competencias. El Valor es el que se encuentra entre paréntesis. Ver diccionario de competencias.			
Competencias comportamentales			
GENERALES	FUENTE DE EVALUACIÓN	Cumple	
Orientación al ciudadano		Si	No
Se presenta como alguien confiable (5)	Evaluación por competencias		
Orientación a resultados		Si	No
Mejora el rendimiento (3)	Evaluación por competencias		
Transparencia		Si	No
Demuestra altos estándares de profesionalismo (4)	Evaluación por competencias		
Compromiso con la entidad		Si	No
Prioriza las metas organizacionales (5)	Evaluación por competencias		
ESPECIFICAS COGNITIVAS			
Conocimiento de herramientas de Gestión		Si	No
Trabaja con procedimientos indicados dentro de los lineamientos. Profesional básico (3)	Evaluación por competencias		
Competencia cognitiva interpretativa		Si	No
Abordaje de problemas (4)	Evaluación por competencias		
Aprendizaje continuo		Si	No
capacidad de capitalizar la experiencia propia y de otros en el mejoramiento continuo (3)	Evaluación por competencias		
ESPECIFICAS LOGRO Y ACCION			
Iniciativa		Si	No
Trabaja en forma independiente (3)	Evaluación por competencias		
Dinamismo		Si	No
Manifiesta disponibilidad constante (4)	Evaluación por competencias		
Manejo de la presión		Si	No
Trasmite confianza y seguridad (4)	Evaluación por competencias		

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 155 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Planificación y organización		Si	No
Establece objetivos razonables con plazos determinados (3)	Evaluacion por competencias		

ESPECIFICAS: EFICACIA PERSONAL			
Trabajo en equipo		Si	No
Buenas relaciones con el grupo de trabajo (3)	Evaluacion por competencias		
Resiliencia		Si	No
Capacidad de recuperarse bajo condiciones enormes de estrés y cambio. Nivel alto (4)	Evaluacion por competencias		
Comunicación		Si	No
Comunicación proactiva (4)	Evaluacion por competencias		
Disciplina		Si	No
Firmeza en el desempeño (4)	Evaluacion por competencias		
Liderazgo		Si	No
Presenta habilidades necesarias para orientar a un grupo (3)	Evaluacion por competencias		
Autorregulación emocional		Si	No
Cuenta con habilidades apropiadas para regular impulsos (3)	Evaluacion por competencias		
Adaptabilidad al cambio		Si	No
Presenta ajustes al cambio de acuerdo a las exigencias del medio (3)	Evaluacion por competencias		

COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL			
COMPONENTE MEDICO			
	FUENTE DE EVALUACION	Cumple	
Sensorial		Si	No
Agudeza visual	Valoración Optométrica		
Campo visual	Valoración Optométrica		
Discriminación del color	Valoración Optométrica		
Percepción de distancia y	Valoración Optométrica		

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 156 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

profundidad			
Coordinación viso-motriz (cover test)	Valoración Optométrica		
Percepción de herramientas (test de esteriopsis)	Valoración Optométrica		
Percepción espacial (test de esteriopsis)	Valoración Optométrica		


EVALUACIÓN POR SISTEMAS ORGÁNICOS			
	FUENTE DE EVALUACIÓN	Cumple	
		Si	No
Sistema Tegumentario: piel y faneras	Historia médica ocupacional		
Sistema osteoarticular	Historia médica ocupacional		
Sistema Muscular	Historia médica ocupacional		
Sistema inmunológico	Historia médica ocupacional		
Sistema Nervioso	Historia médica ocupacional		
Patologías del Psiquismo	Evaluación Psicológica		
Sistema respiratorio	Historia médica ocupacional		
Sistema digestivo	Historia médica ocupacional		
Sistema cardiovascular	Historia médica ocupacional		
Sistema urinario	Historia médica ocupacional		
Sistema genital	Historia médica ocupacional		
Sistema Endocrino	Historia médica ocupacional		
Sistema hematopoyético	Historia médica ocupacional		
Sistema linfático	Historia médica ocupacional		
Sistema visual	Historia médica ocupacional		
Sistema auditivo	Historia médica ocupacional		

t Adaptado de Carmen Helena Vergara; Análisis y descripción de puestos de trabajo de Manuel

Fernández Ríos; Tratado de Psicología Forense, Javier Urra.

OBSERVACIONES

Convenciones:
Cumple

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 157 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Si: el aspirante cumple con los parámetros del perfil Profesiográfico.

No: el aspirante no cumple o está por fuera de los estándares del perfil Profesiográfico.

Anexo 11. Valoración Fisioterapéutica.

Anexo 13. Esquema Aplicación Profesiograma y perfiles Profesionales Ascensos


3.3. CARGO: INSPECTOR JEFE

3.3.1. IDENTIFICACIÓN

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

3.3.2. PROPÓSITO PRINCIPAL


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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 158 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

3.3.3.FUNCIONES DEL CARGO – INSPECTOR JEFE

Resolución 003467 de 2013

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

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 159 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

8. Verificar el cumplimiento de los dispositivos de seguridad penitenciaria y carcelaria, custodia y vigilancia, de conformidad con lo dispuesto en los procedimientos, instrucciones, consignas y órdenes judiciales y administrativas.

9. Realizar el registro, anotaciones, escritos y archivo del parte diario, libros de minuta, control de ingresos y egresos de internos, reportes de movimientos, actualización de datos en Sisipec Web y demás herramientas tecnológicas, actualizando oportunamente la información penitenciaria y carcelaria.

10. Proyectar respuesta a las solicitudes relacionadas con las funciones de la dependencia donde se desarrollan las funciones del empleo de conformidad con las necesidades institucionales.

11. Apoyar administrativamente a la dependencia donde el empleado ejerza sus funciones de conformidad con los requerimientos institucionales.


12. Organizar el conteo de personas privadas de la libertad, constatando la presencia física, ubicación, el reporte y registro en los medidos dispuestos.

13. Verificar y exigir el cumplimiento de las actividades que deben adelantar los privados de la libertad en los lapsos y horarios programados en el Reglamento de Régimen Interno.

14. Instruir al personal bajo su do en lo relacionado con la prestación del servicio y actividades a desarrollar, transmitiendo las consignas recibidas.

15. Realizar seguimiento a la programación, cronogramas y horarios de ejecución de actividades y cumplimiento de las jornadas laborales del personal bajo su mando, de acuerdo con las políticas institucionales y las indicaciones para la administración de personal.

16. Realizar el control que impidan el ingreso de personas, vehículos, armas, elementos prohibidos, ilícitos, restringidos o no autorizados al establecimiento de reclusión y demás dependencias penitenciarias y carcelarias, conforme a lo dispuesto en la normatividad vigente, reglamentos, procedimientos e instrucciones recibidas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigrama del Dragoneante (V3). Profesigrama y perfiles profesigráficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 160 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

17. Reportar el decomiso de los elementos, objetos, sustancias o productos ilícito, prohibidos o restringidos y la aprehensión de los elementos materiales con los cuales se haya perpetuado una conducta punible de conformidad con lo establecido en los protocolos de seguridad.

18. Realizar los estudios y evaluaciones de seguridad penitenciaria y carcelaria que le sean asignados conforme a los lineamientos existentes.

19. Colaborar en las tareas y actividades relacionadas con la naturaleza del empleo por necesidades del servicio o por asignación del jefe inmediato de acuerdo con el desempeño o funciones del área o dependencia.

20. Realizar previa autorización, las labores de conducción y mantenimiento de vehículos automotores para el desplazamiento de internos o funcionarios cumpliendo con las normas de seguridad y las señales de tránsito.

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

3.3.4. CONOCIMIENTOS ESENCIALES

De la Institución, su estructura y funcionamiento.

De la Institución, su estructura y funcionamiento.

Del Código Penitenciario y Carcelario, Reglamentos General e Interno.

Proceso misional y procedimientos de seguridad Penitenciaria y Carcelaria

Manejo del talento humano y conocimientos en grupos operativos

Normas aplicables a los servidores públicos.

Modelo Estándar de Control Interno - MEC/.

Norma Técnica del Sistema Gestión de Calidad en la Administración Pública.


Derechos Humanos de las personas privadas de la libertad.

Manejo de situaciones de crisis.

Manual de uniformes, protocolo penitenciario y lenguaje técnico profesional.

Manejo y uso de armas de fuego, equipo antidisturbios, de comunicación, medios electrónicos de uso institucional, elementos de defensa, restricción y de protección, defensa personal

Código de conducta para los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.

	POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 161 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Conceptos básicos de la privación de la libertad, de los delitos y las penas y su alternatividad.

Metodología para la elaboración de trabajos escritos.

Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos.

Aspectos básicos de planeación.

Sisipex Web y demás herramientas propias del sistema penitenciario y carcelario.


Manejo y uso de armas de fuego, equipo antidisturbios, de comunicación, medios electrónicos de uso institucional, elementos de defensa, restricción y de protección.

Análisis de puesto de trabajo para el cargo de inspector jefe

Tabla 22

LISTA DE CHEQUEO CARGO INSPECTOR JEFE																									
No.	ACTIVIDAD	TAREA	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS	POSTURA			MANIPULA CARGAS			TIPO DE MOVIMIENTO				DISEÑO ADECUADO DE PUESTO DE TRABAJO											
				BIPEDA	SEDENTE	CUCLILLAS	TIEMPO EN MINUTOS	SI	NO	PESO EN Kg.	DESCRIPCIÓN DE LA CARGA	TIEMPO EN MINUTOS	REPETIDO	REPETITIVO	TIEMPO EN MINUTOS	FRECUENCIA POR HORA	NO APLICA	DESCRIPCIÓN DEL MOVIMIENTO	SI	NO	NO APLICA	OBSERVACIONES			
1		Corroborar la asistencia de servidores	Durante la formación al inicio de la jornada laboral el Inspector de realizar el llamado a lista de servidores.	X			15	X						X											
2		Dar instrucción en cuanto a servicios de seguridad	Es el encargado de socializar temas propios de seguridad.	X			20	X						X											
3		Asignar servicios	De acuerdo con la cantidad de guardia existente realiza la asignación de servicios y está pendiente de las novedades con respecto a Dragoneantes.	X			10	X						X											
4		Recibir parte de contada de internos	En Guardia interna, el Inspector Jefe recibe el parte de conteo de internos.	X			5	X						X											
5		Supervisar relevo de pabelloneros, comandantes de guardia externa e interna	Estar pendiente de las novedades en los relevos de servicios.	X			10	X						X											
6		Asignar personal disponible	En caso de requerirse en el servicio, se encarga de ubicar y asignar tareas al personal que se encuentre en turno de disponibilidad.	X			10	X						X											
7	Supervisión de la custodia y vigilancia de internos, ejerce funciones como Oficial de servicio	Atender visitas diplomáticas	El servidor debe atender las visitas que se requieran y brindar la información precisa de procesos o actividades de seguridad.	X			120	X						X											
8		Verificar que se cumpla el menú alimenticio	Ingresar a patios para corroborar que se otorguen los alimentos propuestos inicialmente en el menú.	X			30	X						X											
9		Realizar revistas esporádicas a puestos de servicio	Aleatoriamente ejecutar revisiones de tareas ejecutadas en puestos de seguridad.	X			60	X						X											
10		Llevar registro de actividades en minutas	Escritura manual en minutas o actas de servicio.		X		10	X						X											
11		Controlar entrevista de abogados	Nombrar personal disponible que esté a cargo de los Abogados que realizarán diligencias dentro del establecimiento.	X			10	X							X										
12		Controlar el regreso de internos a patios	En horas de la tarde, el Inspector Jefe debe estar pendiente que los internos regresen a los patios y recibir reporte de contada.	X			30	X							X										
13		Asistir a junta de patios	Participar en las Juntas de patios para la ubicación de internos en los mismos.		X		180	X							X										
14		Asumir comando de compañías o grupos tales como remisiones, auxiliares, entre otros	Tareas propias de comando en los diferentes grupos donde pueda desempeñarse.	X			Varia	X	7,5	1. Chaleco antibalas 2. Fusil 3. Revólver					X										

Sillas de trabajo inadecuadas

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 162 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Descripción de elementos utilizados en la ejecución de tareas y características de manipulación.

Tabla 23

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

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

Tabla 24


Medidas de elementos utilizados para el cargo de Inspector Jefe

ELEMENTO	MEDIDA (cm)
Chaleco antibalas	Promedio 52.5 cm alto y 46.5 cm de ancho
Revólver	23 cm de largo
Fusil	99 cm de largo

Tabla 25

Condiciones organizacionales de la Jornada laboral (Inspector Jefe)

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

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 163 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

3.3.5. CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN

Se caracteriza por ser un trabajo calificado, ya que exige conocimientos específicos tanto operativos como técnicos, de manejo de personal a cargo, internos, tratamiento penitenciario, grupos especiales, armamento, defensa, seguridad, etc.

El tipo de trabajo es variado, manual y lo realiza en conjunto con su equipo de trabajo.

El nivel de esfuerzo varía de acuerdo con las tareas que debe desarrollar (operativas y administrativas).

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

3.3.6. REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN


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

En el componente sensoriomotor: a nivel del componente sensoriomotor requiere de discriminación auditiva, visual, táctil, de color y forma, para cumplir con las tareas asignadas.

Componente neuromusculoesquelético: para la ejecución de las diferentes tareas se deben adoptar y mantener diferentes posturas (bípeda, sedente, cuclillas), además de realizar desplazamientos corporales como caminar.

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

Componente neuromuscular: para la ejecución de las actividades que requieren fuerza y movimiento es necesario, resistencia, control y alineamiento postural.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 164 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

3.3.7. COMPONENTE PSICOLÓGICO

Descripción del Proceso

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

Dentro de las dinámicas de recolección de información se desarrolló una lista de verificación Anexo 8, la cual indagaba por el cumplimiento de las funciones del Inspector Jefe dentro de las actividades cotidianas. Paralelo a este proceso de recolección de información se indaga a subordinados dragoneantes, distinguidos e inspectores; superiores, oficiales por las condiciones y requerimientos deseados en las personas que desempeñarían este cargo dentro del Cuerpo Custodia y Vigilancia; mediante entrevistas semiestructuradas en las que se buscaba relacionar las funciones del cargo con los componentes y exigencias y las competencias laborales y de logro personal.

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

Rango o campo de aplicación

Información:

Escrita, verbal


Comunicaciones utilizadas:

Escrita, digital, verbal y presencial.

Evidencias

De Producto:

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 165 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Cumplimiento de los procesos y procedimientos de identificación, ingreso y salida de personas, elementos, equipos y vehículos.

Uso adecuado de los bienes, elementos, equipos e instalaciones.

Entrega de los estudios y planes de seguridad penitenciaria, en condiciones de calidad, oportunidad y pertinencia.

Planes de servicios y de distribución.

De desempeño:

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

Cumplimiento de compromisos laborales y comportamentales.

De Conocimiento:


Pruebas orales, ejecución de tareas actividades simuladas o simulacros

Hallazgos

Teniendo en cuenta los análisis de las fuentes de información como las entrevistas realizadas al cargo de inspector Jefe, a subordinados dragoneantes, distinguidos e inspectores, y a superiores jerárquicos; así como la revisión de la versión previa del profesiograma, se ha determinado que en relación con las exigencias y las necesidades del cargo, es importante realizar un ajuste a las competencias establecidas para desempeñar las funciones asignadas. Este ajuste se determina en cuanto a la pertinencia de las competencias en un ambiente laboral complejo en el que se presenta una serie de condiciones variables tanto en el espacio físico de trabajo como en las tareas y actividades realizadas.

A continuación, se detallan las principales conclusiones del proceso de revisión, actualización y análisis el cargo de Inspector Jefe.

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesigramo y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 166 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

disponible. Requiriendo en paridad competencias de tipo **operativo** y **cognitivas** y de **logro personal**.

De acuerdo a lo anterior las competencias cognitivas determinadas anteriormente como, **Pensamiento Analítico** y **Capacidad de Aprendizaje**, no presentan el carácter de indispensables para el desarrollo de las tareas asignadas en los diferentes puestos de trabajo y funciones asignadas.


Dentro de la misma serie de competencias se adiciona la competencia **Cognitiva Interpretativa**, que se ajusta a los requerimientos operativos y de coordinación del cargo a desempeñar, esta competencia le facilita abordar la información recibida y manejada en forma coherente y efectiva con respecto a las metas y objetivos trazados para el desempeño del mismo, pues le permite identificar, manejar y analizar la información recibida y actuar en concordancia con lo estipulado en sus funciones.

Así mismo se integra la competencia **aprendizaje continuo**, pues determina la óptima realización de la implementación constante de nuevos procedimientos, del manejo de nuevas técnicas penitenciarias y de la adquisición de una constante formación en los procesos de manejo de personal y de legislación penitenciaria y penal.

Se considera que la Competencia **Perseverancia**, que se encuentran en el grupo de las competencias de Logro y Acción, se integra en las competencias **Dinamismo e iniciativa**, que implican el mantener los esfuerzos de trabajo en forma constante en el tiempo, a pesar de las dificultades y problemáticas que se le presenten.

Se integra al profesigramo la competencia de **planeación y organización**, necesaria para lograr los objetivos de las funciones determinadas para el cargo en cuanto al apoyo en la coordinación y manejo del personal y de las tareas asignadas al cuerpo de Custodia y Vigilancia.

Así mismo la competencia **Desarrollo estratégico de los recursos humanos**, que asegura la idoneidad en el manejo del personal a cargo, reconociendo las habilidades y recursos de las personas puestas bajo su mando así como las dificultades a la hora de realizar las diversas tareas en las funciones de custodia y vigilancia.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 167 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


Dentro del grupo de Competencias de Eficacia Personal se estableció que las competencias **Autocontrol, Confianza en sí Mismo y Negociación, y construcción de relaciones** no se ajustan a los requerimientos del cargo de inspector Jefe, por presentar generalizaciones que dificultan el adecuado proceso de evaluación a la hora de responder a las exigencias de un proceso de ascenso.

De acuerdo a lo anterior y para determinar en forma más precisa las exigencias del cargo se integra al profesiograma la competencia **liderazgo**, que de acuerdo con la definición de (ALLES, 2005) *“es la habilidad necesaria para orientar la acción de grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo”*, pues en este contexto de manejo del personal es necesario contar con elementos que permitan identificar su puesto y su función dentro de un equipo de trabajo.

Se incluirá dentro del grupo de Competencias de Eficacia Personal, la competencia **Disciplina**, la cual se define como: *“capacidad de adaptarse a las políticas y dinámicas de la entidad buscando información sobre los cambios en forma permanente en los cuadros de mando.*

Se incluye la competencia **Autorregulación Emocional**, que se enfoca y es más acertada para las funciones y entornos del cargo de Inspector Jefe, remplazando la competencia **Autocontrol**. La Autorregulación Emocional permite regular los impulsos, tener el control y dar dirección a la energía emocional subordinando la gratificación inmediata a objetivos y valores de mayor trascendencia, es decir a reconocer y aplazar las expresiones emocionales, sin negarlas, manteniendo las metas y fines determinados en cada situación.

Teniendo en cuenta la diversidad de campos de acción y funciones, puestos de trabajo, condiciones climáticas, rotación de las jornadas de trabajo y otras condiciones variables del cargo, se incluye la competencia **Adaptabilidad al cambio**, definida como: *“la capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio, asociada a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada”*.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 168 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Se mantiene con respecto a la versión anterior del profesiograma las competencias de: **conocimiento de herramientas de gestión, iniciativa, manejo de la presión, dinamismo, trabajo en equipo y comunicación.**

Competencias Actualizadas

Se determina que las competencias y el nivel de ajuste a las mismas quedarían de la siguiente forma:

Competencias básicas:

Orientación al ciudadano
 Orientación al resultado
 Transparencia
 Compromiso con la organización

Competencias cognitivas

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

Competencias de logro y acción

Iniciativa
 Dinamismo
 Manejo de la presión
 Planificación y organización
 Desarrollo estratégico de recursos humanos.

Competencias de eficacia personal

Trabajo en equipo
 Resiliencia
 Comunicación
 Liderazgo
 Autorregulación emocional
 Adaptabilidad al cambio



		POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 169 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención			Fecha: diciembre de 2015

Tabla 26


Esquema para la evaluación de competencias inspector jefe versión 2

Competencias		Definición	Conductas
Generales	Orientación al ciudadano	<p>Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Se presenta como alguien confiable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Genera alternativas a las problemáticas y solicitudes del cliente. • En todo momento tiene en cuenta la perspectiva del cliente. • Logra orientar al cliente cuando este se encuentra en una situación difícil.
	Cumple		
	SI	NO	
Generales	Orientación a resultados (logro)	<p>Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad. Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia.</p> <p>Nivel a cumplir 4. Establece metas desafiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establece metas difíciles pero no idealistas o imposibles y actúa para alcanzarlas.
	Cumple		
	SI	NO	
Generales	Transparencia	<p>Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental. Incluye conductas de integridad y ética profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Admite sus errores y actúa en consecuencia. Expresa abiertamente lo que siente y piensa. • Acepta planteamientos éticos de los demás. • Promueve acciones éticas


		POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 170 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención			Fecha: diciembre de 2015

Compromiso con la Entidad	Compromiso con la Entidad	Nivel a cumplir 4. Demuestra altos estándares de profesionalismo		entre sus compañeros.
		Cumple		
		SI	NO	
		Es la actitud orientada hacia la organización que permite alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y metas organizacionales, actuando de forma tal de promover dichas metas y cumplir con la misión de la institución.		
		Nivel a cumplir 5. Prioriza las metas organizacionales		<ul style="list-style-type: none"> • Define y toma como propios los objetivos de la institución haciéndose referente frente a los compañeros y supervisados. • Apoya e instrumenta las decisiones institucionales. • Es reconocido por cumplir y hacer cumplir los compromisos personales e institucionales.
Cumple				
SI	NO			
Es la actitud orientada hacia la organización que permite alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y metas organizacionales, actuando de forma tal de promover dichas metas y cumplir con la misión de la institución.				

COMPETENCIAS COGNITIVAS					
Competencias		Definición		Conductas	
Cognitivas	Conocimiento de herramientas de gestión	La posibilidad de realizar su trabajo de acuerdo con los procedimientos indicados dentro de los lineamientos.		<ul style="list-style-type: none"> • Determina procesos a actividades específicas. • Posee la capacidad de supervisar y coordinar las diferentes actividades en forma efectiva. 	
		Nivel a cumplir 4. Profesional Experimentado.			
		Cumple			
		SI	NO		


	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 171 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

	Competencia Cognitiva Interpretativa	<p>Es la capacidad de identificar y comprender las ideas fundamentales en una comunicación, un mensaje o una orden y su relación con las conductas a ejecutar.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Utilización de modelos de interpretación más complejos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende las relaciones organizacionales de forma clara. • Detecta oportunidades. • Comprende las situaciones problemáticas en sus componentes primarios. • Diseña planes de contención a corto y mediano plazo. • Anticipa los obstáculos que pueden surgir en un proceso y los pasos a seguir.
		Cumple	
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; background-color: #ADD8E6;">SI</td> <td style="width: 50%;">NO</td> </tr> </table>	
	SI	NO	
	Aprendizaje Continuo	<p>Es la capacidad de buscar y compartir información útil para la resolución de problemas, utilizando todos los recursos del INPEC. Incluye la capacidad de capitalizar la experiencia propia y de otros en el mejoramiento continuo.</p> <p>Nivel a cumplir 4. Presenta proyección en su formación profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comparte el conocimiento con su gente y fomenta el espíritu de innovación, actualización y absorción del conocimiento organizacional. • Se fija nuevas metas de aprendizaje. • Amplía sus conocimientos más allá de su área de trabajo inmediata. • Busca información útil y la comparte con el resto de la organización.
		Cumple	
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; background-color: #ADD8E6;">SI</td> <td style="width: 50%;">NO</td> </tr> </table>	
	SI	NO	
	Metodología para la Calidad	<p>Es la capacidad de ajustar su desempeño y su accionar a la consecución de metas y planes de trabajo, en forma efectiva, manteniendo los niveles de calidad exigidos por el INPEC.</p> <p>Nivel a cumplir 4. Propende por mantener la calidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene facilidad de recibir apoyo al a hora de implementar procesos de mejora y de calidad. • Descubre recursos innovadores para mejorar el rendimiento y la eficiencia. • Tiene muy presentes los estándares de calidad existentes y busca alcanzar las metas de acuerdo a ellos..
Cumple			
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; background-color: #ADD8E6;">SI</td> <td style="width: 50%;">NO</td> </tr> </table>		SI	
SI	NO		


		POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 172 de 354 Fecha: diciembre de 2015
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención			

COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL

Competencias		Definición	Conductas	
Eficacia Personal	Trabajo en equipo	<p>Es la habilidad para participar activamente en la consecución de una meta común. Supone facilidad para la relación interpersonal y la capacidad de comprender la repercusión de las propias acciones sobre el éxito de las acciones de los demás.</p> <p>Nivel a cumplir 4. Orientación al trabajo colectivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Antepone los intereses colectivos a los personales. Invita a los compañeros a participar activamente. Solicita y brinda opinión constante con el grupo. 	
		Cumple		
		SI		NO
	Resiliencia	<p>Es la capacidad de recuperarse frente a la adversidad y aprender de ella. "La habilidad y capacidad de una persona para fortalecerse y recuperarse bajo condiciones de enorme stress y cambio.</p> <p>Nivel a cumplir 4. Nivel alto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Es capaz de diferenciar la situación actual con el evento adverso. Reconoce las implicaciones personales y genera alternativas de salida. Se apoya en el núcleo familiar y social. Se ve a sí mismo como fortalecido posteriormente a la situación adversa. 	
		Cumple		
		SI		NO
Comunicación	<p>Es la capacidad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.</p> <p>Nivel a cumplir 4. Comunicación proactiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Escucha al otro poniéndose en su lugar. Trasmite mensajes en forma clara y comprensible, preocupándose por la objetividad en sus contenidos. Se adapta a las características de su interlocutor. 		
	Cumple			

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 173 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

	SI	NO	
Liderazgo	<p>Es la habilidad necesaria para orientar la acción de grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.</p> <p>Nivel a cumplir 3. Presenta habilidades necesarias</p> <p style="text-align: center;">Cumple</p>		<ul style="list-style-type: none"> Lidera pequeños equipos orientando a resultados concretos. Se considera como referente de los demás por medio de su accionar. Se le considera un referente interno y externo en materia de liderazgo, tanto formal como informal. Se aplica al desarrollo de sus tareas con energía y perseverancia, para el logro de sus objetivos.
	SI	NO	
	Autorregulación emocional	<p>Habilidad para regular los impulsos, tener el control y dar dirección a la energía emocional subordinando la gratificación inmediata a objetivos y valores de mayor trascendencia, es decir a reconocer y aplazar las expresiones emocionales, sin negarlas, manteniendo las metas y fines determinados en cada situación.</p> <p>Nivel a cumplir 4. Eficacia Funcional.</p> <p style="text-align: center;">Cumple</p>	
Adaptabilidad al cambio	SI	NO	<ul style="list-style-type: none"> Revisa situaciones pasadas para modificar su accionar ante los cambios. Modifica sus acciones de acuerdo con las condiciones actuales impuestas. Tiene habilidad para generar respuestas nuevas o adaptar soluciones conocidas frente a

	POSITIVA COMPañIA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 174 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

		adecuada. Nivel a cumplir 3. Presenta ajustes al cambio de acuerdo a las exigencias del medio	situaciones de cambio. • Reacciona adecuadamente ante las innovaciones del Instituto ateniéndose a directivas dadas.
		Cumple	
		SI	NO


Anexo 5: Sugerencia Baterías

3.3.8.COMPONENTE MÉDICO

Se debe realizar una adecuada valoración médica con el fin de generar y fortalecer los sistemas de vigilancia epidemiológica al interior del Instituto.

Con esta evaluación se detectan condiciones predisponentes para algunas patologías comunes y ocupacionales.

La persona examinada debe tener una capacidad vital adecuada; una complexión física que le permita una interacción con sus elementos y espacios de trabajo, sin que se genere un riesgo sobre las estructuras corporales.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 175 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Valoración odontológica

La historia clínica en Odontología es un instrumento médico – legal de gran utilidad para el personal del área de la salud. Su importancia radica el conocimiento específico de las estructuras orales tanto en tejidos duros como a nivel de tejidos blandos. Luego del examen clínico se consignaran los datos obtenidos en un odontograma. Anexo 6


Este es un esquema que hace parte de la historia clínica por medio del cual se puede determinar el estado de salud o enfermedad de un paciente.

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

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

Tabla 27

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

	POSITIVA COMPañIA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 176 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

El formato debe ser diligenciado en su totalidad con el fin de obtener la mayor cantidad de información del paciente, se llenara tanto la carta dental como el odontograma con sus convenciones correspondientes. (Ver anexos: formato sugerido).

Se solicitará al aspirante presentar su historia clínica odontológica en caso de que este siguiendo algún tratamiento y si tiene paraclínicos adicionales presentarse a la consulta con estos.

Se solicitará al aspirante presentar su historia clínica odontológica en caso de que este siguiendo algún tratamiento y si tiene paraclínicos adicionales presentarse a la consulta con estos.

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

Valoración optométrica


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

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

Comúnmente, la optometría se centra en la medida del estado refractivo de ambos ojos mediante procedimientos como la esquiascopía o retinoscopía y, sobre todo, a través de métodos de refracción ocular. Anexo 7

Audiometría

Para determinar el grado de audición la prueba funcional es la audiometría. Las premisas que cabe establecer para la determinación del grado de audición de una persona son:

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 177 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

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

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

Se debe tener en cuenta una completa historia clínica auditiva, con otoscopia previa a la realización de la audiometría. Se deben realizar vías aéreas y óseas para valorar la integridad de todo el aparato auditivo. Se busca que el examen este dentro de los límites normales en todos los aspirantes, siendo de mayor importancia el conservar una adecuada audición en los rangos conversacionales con tonos entre 250 y 2000 Hz.


Se recomienda realizar este examen en una cabina sonoamortiguada con reposo auditivo y con una adecuada calibración de los equipos.

En caso de que se presente hipoacusia leve el aspirante debe tener seguimiento periódico y control del riesgo de profundización de esta.

En caso de que se presente hipoacusia leve el aspirante debe tener seguimiento periódico y control del riesgo de profundización de esta. Anexo 8

Valoración médica completa, Anexo 9

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

	POSITIVA COMPañIA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 178 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Historia clínica ocupacional

Llenar auto reporte de salud
 Datos personales generales
 Antecedentes personales detallados
 Antecedentes familiares
 Antecedentes laborales


Examen físico completo incluyendo:

Aspecto general
 Signos vitales: Tensión arterial, frecuencia cardíaca, pulsos periféricos.
 Peso
 Examen visual general con revisión de valoración optométrica
 Examen de orofaringe, nasofaringe, oídos con énfasis en pruebas laberínticas
 Examen completo de cuello
 Examen abdominal completo
 Examen genitourinario (se realiza anotación ya que este examen se realizará solo en personas con antecedentes o síntomas genitourinarios con el fin de descartar hernias inguinales y varicocele)
 Examen osteomuscular general (se realizará revisión del examen realizado por fisioterapia)
 Examen neurológico detallado Anexo 10

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

LABORATORIOS

Glicemia basal: los valores normales de glucosa oscilan entre los 70 mg/dl y los 100 mg/dl. La patología más común relacionada con el metabolismo de los hidratos de Carbono es la Diabetes; otras enfermedades que pueden generar elevación de la glicemia son: pancreatitis, síndrome de Cushing, acromegalia y gigantismo, encefalopatía de Wernicke (deficiencia de vitamina B1), tumores productores de glucagón, feocromocitoma.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 179 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Parcial de orina: Se realiza con el fin de valorar el estado funcional del riñón, la presencia de infecciones urinarias, y en general valora las diferentes sustancias que son filtradas a nivel renal como cetonas, bilirrubinas y proteínas. Es importante aclarar que este examen debe ser leído en el contexto del paciente y teniendo en cuenta el estado de salud y condiciones al momento de la toma, ya que en el caso de presentar proteinuria aislada o cuerpos cetónicos sin antecedentes y sin valores significativos, no se constituiría en una inhabilidad médica.

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

Baciloscopia: Se realiza para detectar pacientes con tuberculosis, solo se realizará en sintomáticos respiratorios, con más de 15 días de tos.

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

Rx de columna dorso lumbar AP y lateral: Para los ascensos es necesario realizarla para descartar patologías vertebrales que se desarrollen dentro del proceso laboral y no han sido detectadas.


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 180 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Tabla 28


PERFIL PROFESIOGRÁFICO
INSPECTOR JEFE

Fecha: DD ____ MM ____ AA ____

Nombre completo del aspirante _____

COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL			
COMPONENTE MOTOR			
	FUENTE DE EVALUACION	Cumple	
Motricidad fina		Si	No
Enganche	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre a mano llena	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre Cilíndrico	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Fina	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Trípode	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Latero lateral	Valoración Fisioterapéutica		
Precisión Motriz	Valoración Fisioterapéutica		
Agilidad motriz	Valoración Fisioterapéutica		
Destreza manual y de brazos	Valoración Fisioterapéutica		
Uso de ambas manos	Valoración Fisioterapéutica		
Discriminación Derecha Izquierda	Valoración Fisioterapéutica		

Motricidad gruesa		Si	No
Fuerza en los brazos (Grado 4)	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Bípeda	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Sedente	Valoración Fisioterapéutica		
Caminar	Valoración Fisioterapéutica		
Subir-Bajar	Valoración Fisioterapéutica		
Transportar	Valoración Fisioterapéutica		
Alcanzar	Valoración Fisioterapéutica		


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 181 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Empujar	Valoración Fisioterapéutica		
Velocidad de reacción	Valoración Fisioterapéutica		
Fuerza de piernas (Grado 4)	Valoración Fisioterapéutica		

COMPONENTE PSICOLOGICO			
Para el cargo de INSPECTOR JEFE, debe cumplir con el nivel mínimo especificado en cada una de las competencias. El Valor es el que se encuentra entre paréntesis. Ver diccionario de competencias.			
Competencias comportamentales			
GENERALES	FUENTE DE EVALUACIÓN	Cumple	
		Si	No
Orientación al ciudadano			
Se presenta como alguien confiable (5)	Evaluación por competencias		
Orientación a resultados			
Establece metas desafiantes (4)	Evaluación por competencias		
Transparencia			
Demuestra altos estándares de profesionalismo (4)	Evaluación por competencias		
Compromiso con la entidad			
Prioriza las metas organizacionales (5)	Evaluación por competencias		

ESPECIFICAS COGNITIVAS			
		Si	No
Conocimiento de herramientas de Gestión			
Profesional experimentado (4)	Evaluación por competencias		
Competencia cognitiva interpretativa			
Utilización de modelos de interpretación más complejos. (5)	Evaluación por competencias		
Aprendizaje continuo			
Presenta proyección en su formación profesional (4)	Evaluación por competencias		
Metodología para la calidad			
Propende por mantener la calidad. (4)	Evaluación por competencias		


ESPECIFICAS LOGRO Y ACCION			
		Si	No
Iniciativa			
Trabaja en forma independiente (3)	Evaluación por competencias		

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 182 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Dinamismo		Si	No
Manifiesta disponibilidad constante (4)	Evaluacion por competencias		
Manejo de la presión		Si	No
Trasmite confianza y seguridad (4)	Evaluacion por competencias		
Planificación y organización		Si	No
Establece objetivos razonables con plazos determinados (3)	Evaluacion por competencias		
Desarrollo estratégico de recursos humanos		Si	No
Definir e implementar acciones de desarrollo para las personas y equipos. Desarrollo adecuado (3)	Evaluacion por competencias		

ESPECIFICAS: EFICACIA PERSONAL			
Trabajo en equipo		Si	No
Orientación al trabajo colectivo (4)	Evaluacion por competencias		
Resiliencia		Si	No
Capacidad de recuperarse bajo condiciones enormes de estrés y cambio. Nivel alto (4)	Evaluacion por competencias		
Comunicación		Si	No
Comunicación proactiva (4)	Evaluacion por competencias		
Liderazgo		Si	No
Presenta habilidades necesarias para orientar a un grupo (3)	Evaluacion por competencias		
Autorregulación emocional		Si	No
Eficacia Funcional. (4)	Evaluacion por competencias		
Adaptabilidad al cambio		Si	No
Presenta ajustes al cambio de acuerdo a las exigencias del medio (3)	Evaluacion por competencias		

COMPONENTE DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL			
COMPONENTE MEDICO			
FUENTE DE EVALUACION		Cumple	
Sensorial		Si	No
Agudeza visual	Valoración Optométrica		
Campo visual	Valoración Optométrica		


	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 183 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Discriminación del color	Valoración Optométrica		
Percepción de distancia y profundidad	Valoración Optométrica		
Coordinación viso-motriz (cover test)	Valoración Optométrica		
Percepción de herramientas (test de esteriopsis)	Valoración Optométrica		
Percepción espacial (test de esteriopsis)	Valoración Optométrica		

EVALUACIÓN POR SISTEMAS ORGÁNICOS			
	FUENTE DE EVALUACIÓN	Cumple	
		Si	No
Sistema Tegumentario: piel y faneras	Historia médica ocupacional		
Sistema osteoarticular	Historia médica ocupacional		
Sistema Muscular	Historia médica ocupacional		
Sistema inmunológico	Historia médica ocupacional		
Sistema Nervioso	Historia médica ocupacional		
Patologías del Psiquismo	Evaluación Psicológica		
Sistema respiratorio	Historia médica ocupacional		
Sistema digestivo	Historia médica ocupacional		
Sistema cardiovascular	Historia médica ocupacional		
Sistema urinario	Historia médica ocupacional		
Sistema genital	Historia médica ocupacional		
Sistema Endocrino	Historia médica ocupacional		
Sistema hematopoyético	Historia médica ocupacional		
Sistema linfático	Historia médica ocupacional		
Sistema visual	Historia médica ocupacional		
Sistema auditivo	Historia médica ocupacional		

Adaptado de Carmen Helena Vergara; Análisis y descripción de puestos de trabajo de Manuel

Fernández Ríos; Tratado de Psicología Forense, Javier Urra.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 184 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


OBSERVACIONES

Convenciones:

- Cumple – Si:** el aspirante cumple con los parámetros del perfil Profesiográfico.
- No:** el aspirante no cumple o está por fuera de los estándares del perfil Profesiográfico.

Anexo 11. Valoración Fisioterapéutica

Anexo 13. Esquema Aplicación Profesiograma y perfiles Profesionales Ascensos

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 185 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

OFICIALES DEL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA

3.4.CARGO: TENIENTE DE PRISIONES

3.4.1.IDENTIFICACIÓN

Categoría	Oficial
Denominación del Empleo:	Teniente de Prisiones
Código:	4222
Grado:	16
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa
Naturaleza del empleo:	Sistema específico de carrera penitenciaria y carcelaria


Propósito Principal

Organizar los servicios penitenciarios de seguridad, custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria, resocialización, tratamiento penitenciario y atención integral, así como las medidas alternativas a la detención y prisión, garantizando el cumplimiento y desarrollo normal de las actividades en el marco de la normatividad vigente, el respeto de los derechos humanos, las políticas institucionales, los programas, planes y proyectos institucionales, ejerciendo con eficiencia y eficacia el mando sobre el personal bajo sus órdenes.


3.4.2.Funciones del cargo – Teniente de prisiones

Resolución 001457 de 2015

1. Dirigir, coordinar y responder por los servicios de orden, seguridad y disciplina en los establecimientos de reclusión y garantizar el normal desarrollo de sus actividades, ejerciendo con eficiencia el mando sobre el personal bajo sus órdenes.

	POSITIVA COMPañIA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 186 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

2. Ejercer la profesión que ostente para la administración de los recursos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC- para desarrollar programas de industrialización y mejoramiento de la infraestructura de conformidad con las necesidades institucionales.
3. Organizar las tareas y actividades de seguridad penitenciaria y carcelaria en cada uno de los servicios y puestos de trabajo, teniendo en cuenta los reglamentos y procedimientos, previa aprobación del superior competente.
4. Acompañar en la definición de los programas de tratamiento penitenciario, atención integral, y administración, articulando con los responsables de las áreas de trabajo las actividades y acciones a desarrollar.
5. Cumplir con actividades que demande los servicios que le corresponda ejercer como Oficial de Servicio, Comandante de Compañía o de Comandante de Vigilancia en el marco de la normatividad vigente las políticas y las necesidades institucionales.
6. Organizar la ejecución del plan de servicios teniendo en cuenta la necesidad y la prioridad en la distribución.
7. Verificar que cada puesto de seguridad penitenciaria y carcelaria o área de trabajo esté cubierta y que las actividades se ejecuten según lo dispuesto en el Reglamento y los procedimientos.
8. Actualizar los planes de seguridad, de requisa, de defensa, emergencia, contingencia, desplazamiento y custodia de internos de acuerdo con las políticas institucionales y los estudios realizados.
9. Verificar las órdenes judiciales y administrativas para el ingreso, traslado, permiso y salida de internos, disponiendo de los esquemas de seguridad y medidas preventivas para su ejecución.
10. Organizar el plan de requisas de acuerdo con las condiciones de ejecución y control, documentando los resultados.

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 187 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

11. Realizar la comunicación de los hechos, acciones e incidencias relacionadas con el comportamiento personal y laboral del personal de Custodia y Vigilancia de conformidad con la normatividad vigente y las políticas institucionales.

12. Realizar la coordinación y dirección de la relación del personal, revisando el uso reglamentario del uniforme, la presentación personal, el estado anímico y la instrucción de las consignas y las normas de convivencia y penitenciarias aplicables de conformidad con las necesidades del servicio.

13. Organizar el personal en los puestos de servicio, atendiendo las circunstancias de dificultades, seguridad, estado físico, intelectual y preparación para el uso de elementos requeridos para la prestación del servicio de conformidad con los protocolos de seguridad vigentes y las necesidades del servicio.

14. Efectuar las decisiones de los cuerpos colegiados relacionadas con distribución en los patios y celdas, las sanciones, autorizaciones de trabajo, estudios, enseñanza, atención social o de administración de conformidad con la normatividad vigente y las políticas institucionales.


15. Verificar el contero de las personas privadas de la libertad a cargo del Instituto, cotejando los resultados con el parte diario determinando la veracidad de la información.

16. Realizar la coordinación con la fuerza pública u organismos del Estado para el refuerzo de los servicios de seguridad, custodia y vigilancia cuando las circunstancias lo ameriten.

17. Realizar y acompañar los estudios relacionados con la dependencia donde haya sido asignado el empleo de conformidad con el Plan Anual de Gestión.

18. Proyectar respuesta a los requerimientos que se realicen a la dependencia donde haya sido asignado el empleo de conformidad con las necesidades institucionales.

19. Desarrollar las actividades administrativas de conformidad con las necesidades institucionales de la dependencia donde haya sido asignado el empleo.

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 188 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

20. Realizar previa autorización, las labores de conducción y mantenimiento de vehículos automotores para el desplazamiento de internos o funcionarios cumpliendo con las normas de seguridad y las señales de tránsito.

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

Conocimientos Esenciales

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

3.4.3.COMPONENTE ERGONÓMICO

Análisis de puesto de trabajo para el cargo de teniente de prisiones



		POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 189 de 354	
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015	

Tabla 40
Teniente de prisiones

LISTA DE CHEQUEO CARGO TENIENTE																			
No.	ACTIVIDAD	TAREA	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS	POSTURA				MANIPULA CARGAS			TIPO DE MOVIMIENTO				DISEÑO ADECUADO DE PUESTO DE TRABAJO				
				BIPEDA	SEDENTE	CICLILLAS	TIEMPO EN MINUTOS	SI	NO	PESO EN Kg.	DESCRIPCIÓN DE LA CARGA	TIEMPO EN MINUTOS	REPETITIVO	TIEMPO EN MINUTOS	FRECUENCIA POR HORA	NO APLICA	DESCRIPCIÓN DEL MOVIMIENTO	SI	NO
1	Supervisión de la custodia y vigilancia de internos, puede ejercer funciones como Comandante de Compañía	Corroborar la asistencia de servidores	Durante la formación al inicio de la jornada laboral el Inspector de realizar el llamado a lista de servidores.	X			15	X						X				X	
2		Dar instrucción en cuanto servicios de seguridad	Es el encargado de socializar temas propios de seguridad.	X			20	X						X				X	
3		Asignar servicios	De acuerdo con la cantidad de guardia existente realiza la asignación de servicios y está pendiente de las novedades con respecto a Dragoneantes.	X			10	X						X				X	
4		Recibir parte de contada de internos	En Guardia interna, el Inspector Jefe recibe el parte de corteo de internos,	X			5	X						X				X	
5		Supervisar relevo de pabellones, comandantes de guardia externa e interna	Estar pendiente de las novedades en los relevos de servicios.	X			10	X						X				X	
6		Asignar personal disponible	En caso de requerirse en el servicio, se encarga de ubicar y asignar tareas al personal que se encuentre en turno de disponibilidad.	X			10	X						X				X	
7		Atender visitas diplomáticas	El servidor debe atender las visitas que se requieran y brindar la información precisa de procesos o actividades de seguridad.	X			120	X						X				X	
8		Verificar que se cumpla el menú alimenticio	Ingresar a patios para corroborar que se otorguen los alimentos propuestos inicialmente en el menú.	X			30	X						X				X	
9		Realizar revistas esporádicas a puestos de servicio	Aleatoriamente ejecutar revisiones de tareas ejecutadas en puestos de seguridad.	X			60	X						X				X	
10		Llevar registro de actividades en minutos	Escritura manual en minutos o actas de servicio.	X			10	X						X				X	
11		Controlar entrevista de abogados	Nombrar personal disponible que esté a cargo de los Abogados que realizarán diligencias dentro del establecimiento.	X			10	X						X				X	
12		Controlar el regreso de internos a patios	En horas de la tarde, el Inspector Jefe debe estar pendiente que los internos regresen a los patios y recibir reporte de contada.	X			30	X						X				X	
13		Asistir a junta de patios	Participar en las Juntas de patios para la ubicación de internos en los mismos.	X			180	X						X				X	
14		Asumir comando de compañías o grupos tales como remisiones, audiencias, etc.	Tareas propias de comando en los diferentes grupos donde pueda desempeñarse.	X			Varia	X		7,5	1. Chaleco antibalas 2. Fusil			X				X	

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles fisiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 190 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

Tabla 41

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

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

Tabla 42


Medidas de elementos utilizados para el cargo de Teniente

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

Tabla 43

Condiciones organizacionales de la Jornada laboral (Teniente)

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 191 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

3.4.4. CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN

Se caracteriza por ser un trabajo calificado ya que exige conocimientos específicos tanto operativos como técnicos, de manejo de personal a cargo, internos, tratamiento penitenciario, grupos especiales, armamento, defensa, seguridad, etc.

El tipo de trabajo es variado, manual y lo realiza en conjunto con su equipo de trabajo.

El nivel de esfuerzo varía de acuerdo con las tareas que debe desarrollar. (operativas y administrativas).

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


3.4.5. REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN

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

En el componente sensorio motor: a nivel del componente sensoriomotor requiere de discriminación auditiva, visual, táctil, de color y forma, para cumplir con las tareas asignadas.

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

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 192 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Componente neuromuscular: para la ejecución de las actividades que requieren fuerza y movimiento es necesario, resistencia, control y alineamiento postural.

3.4.6.COMPONENTE PSICOLÓGICO


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

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

Descripción del Proceso

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

Dentro de las dinámicas de recolección de información se desarrolló una lista de verificación Anexo 8 la cual indagaba por el cumplimiento de las funciones del Teniente de prisiones dentro de las actividades cotidianas. Paralelo a este proceso de recolección de información se indago a subordinados dragoneantes, distinguidos, inspectores e inspectores jefe; así como a superiores, oficiales, por las condiciones y requerimientos deseados en las personas que desempeñarían este cargo dentro del Cuerpo Custodia y Vigilancia; mediante entrevistas semiestructuradas en las que se buscaba relacionar las funciones del cargo con los componentes y exigencias y las competencias laborales y de logro personal.

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 193 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

Rango o campo de aplicación

Tipo entidad:

Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario-INPEC.

Información:

Escrita, verbal

Comunicaciones utilizadas:

Escrita, digital, verbal y presencial.

Evidencias

De Producto:

Ejecución y reporte del cumplimiento de las medidas de seguridad penitenciaria y carcelaria, custodia y vigilancia de los internos y vigilancia de las instalaciones.

Cumplimiento de los procesos y procedimientos de identificación, ingreso y salida de personas, elementos, equipos y vehículos.

Uso adecuado de los bienes, elementos, equipos e instalaciones.

De desempeño:

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


Cumplimiento de compromisos laborales y comportamentales.

De Conocimiento:

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

Hallazgos

Teniendo en cuenta los análisis de las fuentes de información como las entrevistas realizadas al cargo de Teniente de Prisiones, a subordinados dragoneantes, distinguidos, inspectores e inspectores Jefe, y a superiores jerárquicos; así como la revisión de la versión previa del profesiograma, se ha determinado que en

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 194 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

relación con las exigencias y las necesidades del cargo, es importante realizar un ajuste a las competencias establecidas para desempeñar las funciones asignadas. Este ajuste se determina en cuanto a la pertinencia de las competencias en un ambiente laboral complejo en el que se presenta una serie de condiciones variables tanto en el espacio físico de trabajo como en las tareas y actividades realizadas.


A continuación, se detallan las principales conclusiones del proceso de revisión, actualización y análisis el cargo de Teniente de Prisiones.

El cargo de Teniente de Prisiones, presenta características de mando en labores de coordinación planeación y comandancia, encargándose de implementar las políticas de trabajo determinadas por el INPEC en concordancia con las órdenes y directivas de los oficiales y superiores, así mismo cumple funciones de verificación y orientación a los subordinados en el desarrollo de las funciones de custodia y vigilancia, cumple además con funciones de investigación en la implementación y ejecución de estudios y evaluaciones determinados por los superiores y de planificador en la distribución y manejo del recurso humano disponible. De acuerdo a esto se exige un mayor desarrollo de habilidades **cognitivas** y de **eficacia personal**.

De acuerdo a lo anterior las competencias cognitivas determinadas anteriormente como, **Pensamiento Analítico y Pensamiento conceptual**, no se ajustan a los requerimientos técnicos y operativos de este cargo, puesto que se requiere de un modelo de trabajo que implique un proceso de argumentación en el desarrollo de las actividades de planeación, organización y control de las responsabilidades asignadas.

Dentro de la misma serie de competencias se adiciona la competencia **Cognitiva Argumentativa**, que se ajusta a los requerimientos administrativos y de coordinación del cargo, esta competencia le permite abordar la información recibida, manejarla en forma coherente y realizar modificaciones necesarias a la hora de planear y organizar las tareas en forma eficiente.

Así mismo se integra la competencia **aprendizaje continuo**, pues determina la óptima realización de la implementación constante de nuevos procedimientos, del manejo de nuevas técnicas penitenciarias y de la adquisición de una constante

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 195 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

formación en los procesos de manejo de personal y de legislación penitenciaria y penal.

En este cargo se exige el seguimiento de normas y procesos definidos en procura de mejoramiento continuo, por lo que se hace necesario que el servidor público posea habilidades en esta área, para atender esta necesidad se hace necesario considerar la competencia de **Metodología para la calidad**, que le permite asumir con mayor naturalidad este tipo de exigencias.


Se considera que la Competencia **Perseverancia**, que se encuentran en el grupo de las competencias de Logro y Acción, se integra en las competencias **Dinamismo e iniciativa**, que implican el mantener los esfuerzos de trabajo en forma constante en el tiempo, a pesar de las dificultades y problemáticas que se le presenten.

Así mismo la competencia **Desarrollo estratégico de los recursos humanos**, se integra al perfil profesional, ya que asegura la idoneidad en el manejo del personal a cargo, reconociendo las habilidades y recursos de las personas puestas bajo su mando así como las dificultades a la hora de realizar las diversas tareas en las funciones de custodia y vigilancia.

Dentro del grupo de Competencias de Eficacia Personal se estableció que las competencias **Autocontrol, Confianza en sí Mismo y Negociación, y construcción de relaciones** no se ajustan a los requerimientos del cargo de Teniente de prisiones, por presentar generalizaciones que dificultan el adecuado proceso de evaluación a la hora de responder a las exigencias de un proceso de ascenso.

De acuerdo a lo anterior y para determinar en forma más precisa las exigencias del cargo se integra al profesiograma la competencia **liderazgo**, que de acuerdo con la definición de (ALLES, 2005) *“es la habilidad necesaria para orientar la acción de grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo”*. Pues en este contexto de manejo del personal es necesario contar con elementos que permitan identificar su puesto y su función dentro de un equipo de trabajo.

En el desarrollo de las actividades es necesario reconocer el impacto y las implicaciones de su trabajo de coordinación y planeación dentro de las políticas,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 196 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

misión y visión del INPEC, a condición de que reconozca con soltura las mismas, por tanto se hace necesario para este cargo la competencia de **Conocimiento de la Entidad**.

Se incluye la competencia **Autorregulación Emocional**, que se enfoca busca reconocer y evaluar las condiciones de manejo emocional atendiendo a las exigencias del cargo en el que se ejecutan conductas de mando y control de crisis. La **Autorregulación Emocional** permite regular los impulsos, tener el control y dar dirección a la energía emocional subordinando la gratificación inmediata a objetivos y valores de mayor trascendencia, es decir a reconocer y aplazar las expresiones emocionales, sin negarlas, manteniendo las metas y fines determinados en cada situación dando prelación a las exigencias del cargo y del INPEC sobre las propias.


Teniendo en cuenta la constante variación en los grupos de trabajo y las condiciones del personal interno, así como las demandas en los planes de seguridad y la ejecución de planes de acción, proyectos y metodologías penitenciarias y de las condiciones de seguridad pública nacional se hace necesario que el empleado que ejecute este cargo cuente con altos niveles de **Adaptabilidad al cambio**, la cual es definida como: *“la capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio, asociada a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada”*.

Con respecto a la versión 1 del profesiograma se conservan las competencias: **conocimiento de herramientas de gestión, iniciativa, manejo de la presión, dinamismo, conocimiento de la entidad, trabajo en equipo, negociación y comunicación**.

3.4.7. COMPETENCIAS ACTUALIZADAS

Se determina que las competencias y el nivel de ajuste a las mismas quedarían de la siguiente forma:

Competencias básicas:
 Orientación al ciudadano

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 197 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Orientación al resultado
 Transparencia
 Compromiso con la organización

Competencias cognitivas

Conocimiento de herramientas de gestión.
 Aprendizaje continuo.
 Competencia cognitiva Argumentativa.
 Metodología para la calidad.
 Pensamiento estratégico.

Competencias de logro y acción

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

Competencias de eficacia personal

Trabajo en equipo
 Negociación
 Comunicación
 Liderazgo
 Autorregulación emocional
 Adaptabilidad al cambio



		POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 198 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención			Fecha: diciembre de 2015

Tabla 44


**ESQUEMA PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS
TENIENTE DE PRISIONES VERSION 2**

Competencias		Definición	Conductas
Generales	Orientación al ciudadano	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos. Nivel a cumplir 5. Se presenta como alguien confiable.	<ul style="list-style-type: none"> Genera alternativas a las problemáticas y solicitudes del cliente. En todo momento tiene en cuenta la perspectiva del cliente. Logra orientar al cliente cuando este se encuentra en una situación difícil.
	Cumple		
	SI	NO	
	Orientación a resultados (logro)	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad. Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia. Nivel a cumplir 4. Establece metas desafiantes.	<ul style="list-style-type: none"> Establece metas difíciles pero no idealistas o imposibles y actúa para alcanzarlas.
Cumple			
SI	NO		
	Transparencia	Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental. Incluye conductas de integridad y ética profesional.	Admite sus errores y actúa en consecuencia. Expresa abiertamente lo que siente y piensa. <ul style="list-style-type: none"> Acepta planteamientos éticos de los demás. Promueve acciones éticas entre sus compañeros.


		POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 199 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención			Fecha: diciembre de 2015

		Nivel a cumplir 4. Demuestra altos estándares de profesionalismo		
		Cumple		
		SI	NO	
		Nivel a cumplir 5. Prioriza las metas organizacionales		
Cumple				<ul style="list-style-type: none"> Define y toma como propios los objetivos de la institución haciéndose referente frente a los compañeros y supervisados. Apoya e instrumenta las decisiones institucionales. Es reconocido por cumplir y hacer cumplir los compromisos personales e institucionales.
Compromiso con la Entidad		Es la actitud orientada hacia la organización que permite alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y metas organizacionales, actuando de forma tal de promover dichas metas y cumplir con la misión de la institución.		
SI	NO			
Cumple				

COMPETENCIAS COGNITIVAS			
Competencias	Definición	Conductas	
Cognitivas	Conocimiento de herramientas de gestión	La posibilidad de realizar su trabajo de acuerdo con los procedimientos indicados dentro de los lineamientos.	
	Nivel a cumplir 4. Profesional Experimentado.		<ul style="list-style-type: none"> Determina procesos a actividades específicas. Posee la capacidad de supervisar y coordinar las diferentes actividades en forma efectiva.
	Cumple		
	SI	NO	
Cumple			

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 200 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

	Competencia Cognitiva Argumentativa	<p>Esta competencia incluye la habilidad del razonamiento en cuanto a la explicación de cómo las diferentes partes de un proceso, se ordenen y se relacionan entre sí, para lograr cierto efecto o conclusión. Al argumentar se explica el porqué de las cosas, se justifican las ideas, se dan razones, se establecen los propios criterios, se interactúa con el saber.</p> <p>Nivel a cumplir 4. Utilización de modelos de interpretación complejos</p> <p style="text-align: center;">Cumple</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">SI</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">NO</td> </tr> </table>	SI	NO	<ul style="list-style-type: none"> • Anticipa los obstáculos que pueden surgir en un proceso y los pasos a seguir. • Logra entender relaciones causales y generar explicaciones coherentes. • Puede reconocer los determinantes conceptuales en los resultados obtenidos. • Se apoya en criterios y argumentos consistentes.
	SI	NO			
	Aprendizaje Continuo	<p>Es la capacidad de buscar y compartir información útil para la resolución de problemas, utilizando todos los recursos del INPEC. Incluye la capacidad de capitalizar la experiencia propia y de otros en el mejoramiento continuo.</p> <p>Nivel a cumplir 4. Presenta proyección en su formación profesional</p> <p style="text-align: center;">Cumple</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">SI</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">NO</td> </tr> </table>	SI	NO	<ul style="list-style-type: none"> • Comparte el conocimiento con su gente y fomenta el espíritu de innovación, actualización y absorción del conocimiento organizacional. • Se fija nuevas metas de aprendizaje. • Amplía sus conocimientos más allá de su área de trabajo inmediata. • Busca información útil y la comparte con el resto de la organización.
SI	NO				
Metodología para la Calidad	<p>Es la capacidad de ajustar su desempeño y su accionar a la consecución de metas y planes de trabajo, en forma efectiva, manteniendo los niveles de calidad exigidos por el INPEC.</p> <p>Nivel a cumplir 4. Propende por mantener la calidad.</p> <p style="text-align: center;">Cumple</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">SI</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">NO</td> </tr> </table>	SI	NO	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene facilidad de recibir apoyo a la hora de implementar procesos de mejora y de calidad. • Descubre recursos innovadores para mejorar el rendimiento y la eficiencia. • Tiene muy presentes los estándares de calidad existentes y busca alcanzar las metas de acuerdo a ellos. 	
SI	NO				

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 201 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

	Pensamiento Estratégico	<p>Es la habilidad para comprender rápidamente los cambios en el entorno y establecer acciones que le permitan identificar las oportunidades y las deficiencias de la gestión, así mismo realizar cambios estratégicos que optimicen su accionar.</p> <p>Nivel a cumplir 4. Utilización de modelos novedosos de acción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fija objetivos de desempeño asignando responsabilidades y delegando tareas y metas específicas. • Aprovecha efectivamente los recursos físicos y humanos. • Es receptivo a diferentes fuentes de información generando análisis coherentes y oportunos. • Establece novedades en las dinámicas de organización y planeación orientadas a la efectivización de los esfuerzos a realizar.
		Cumple	
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center; background-color: #ADD8E6;">SI</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">NO</td> </tr> </table>	
SI	NO		

Anexo 5 Baterías Sugeridas

3.4.8. COMPONENTE MÉDICO


Se debe realizar una adecuada valoración médica con el fin de generar y fortalecer los sistemas de vigilancia epidemiológica al interior del Instituto.

Con esta evaluación se detectan condiciones predisponentes para algunas patologías comunes y ocupacionales.

La persona examinada debe tener una capacidad vital adecuada; una complexión física que le permita una interacción con sus elementos y espacios de trabajo, sin que se genere un riesgo sobre las estructuras corporales.

Valoración odontológica

La historia clínica en Odontología es un instrumento médico – legal de gran utilidad para el personal del área de la salud. Su importancia radica en el conocimiento específico de las estructuras orales tanto en tejidos duros como a nivel de tejidos blandos. Luego del examen clínico se consignarán los datos obtenidos en un odontograma. Anexo 6 Este es un esquema que hace parte de la

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 202 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

historia clínica por medio del cual se puede determinar el estado de salud o enfermedad de un paciente.

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

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


Tabla 45

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

El formato debe ser diligenciado en su totalidad con el fin de obtener la mayor cantidad de información del paciente, se llenara tanto la carta dental como el odontograma con sus convenciones correspondientes. (Ver anexos: formato sugerido).

Se solicitará al aspirante presentar su historia clínica odontológica en caso de que este siguiendo algún tratamiento y si tiene paraclínicos adicionales presentarse a la consulta con estos.

Se solicitará al aspirante presentar su historia clínica odontológica en caso de que este siguiendo algún tratamiento y si tiene paraclínicos adicionales presentarse a la consulta con estos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 203 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

Valoración optométrica

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

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

Comúnmente, la optometría se centra en la medida del estado refractivo de ambos ojos mediante procedimientos como la esquiastopía o retinoscopía y, sobre todo, a través de métodos de refracción ocular. Anexo 7


Audiometría

Para determinar el grado de audición la prueba funcional es la audiometría. Las premisas que cabe establecer para la determinación del grado de audición de una persona son:

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

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

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramas del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 204 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

de transmisión la que induce a pensar en una alteración del oído externo o medio y sordera de percepción la que afecta al oído interno (caracol).

Se debe tener en cuenta una completa historia clínica auditiva, con otoscopia previa a la realización de la audiometría. Se deben realizar vías aéreas y óseas para valorar la integridad de todo el aparato auditivo. Se busca que el examen este dentro de los límites normales en todos los aspirantes, siendo de mayor importancia el conservar una adecuada audición en los rangos conversacionales con tonos entre 250 y 2000 Hz.

Se recomienda realizar este examen en una cabina sonoamortiguada con reposo auditivo y con una adecuada calibración de los equipos.

En caso de que se presente hipoacusia leve el aspirante debe tener seguimiento periódico y control del riesgo de profundización de esta.

En caso de que se presente hipoacusia leve el aspirante debe tener seguimiento periódico y control del riesgo de profundización de esta. Anexo 8


3.4.9.VALORACIÓN MÉDICA COMPLETA

Anexo 9 Autoreporte.

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

Historia clínica ocupacional

Llenar auto reporte de salud
 Datos personales generales
 Antecedentes personales detallados
 Antecedentes familiares
 Antecedentes laborales
 Examen físico completo incluyendo:

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 205 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Aspecto general

Signos vitales: Tensión arterial, frecuencia cardiaca, pulsos periféricos.

Peso

Examen visual general con revisión de valoración optométrica

Examen de orofaringe, nasofaringe, oídos con énfasis en pruebas laberínticas

Examen completo de cuello

Examen abdominal completo

Examen genitourinario (se realiza anotación ya que este examen se realizará solo en personas con antecedentes o síntomas genitourinarios con el fin de descartar hernias inguinales y varicocele)

Examen osteomuscular general (se realizará revisión del examen realizado por fisioterapia)


Examen neurológico detallado Anexo 10

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

LABORATORIOS

Glicemia basal: los valores normales de glucosa oscilan entre los 70 mg/dl y los 100 mg/dl. La patología más común relacionada con el metabolismo de los hidratos de Carbono es la Diabetes; otras enfermedades que pueden generar elevación de la glicemia son: pancreatitis, síndrome de Cushing, acromegalia y gigantismo, encefalopatía de Wernicke (deficiencia de vitamina B1), tumores productores de glucagón, feocromocitoma.

Parcial de orina: Se realiza con el fin de valorar el estado funcional del riñón, la presencia de infecciones urinarias, y en general valora las diferentes sustancias que son filtradas a nivel renal como cetonas, bilirrubinas y proteínas. Es importante aclarar que este examen debe ser leído en el contexto del paciente y teniendo en cuenta el estado de salud y condiciones al momento de la toma, ya que en el caso de presentar proteinuria aislada o cuerpos cetónicos sin

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramas del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 206 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

antecedentes y sin valores significativos, no se constituiría en una inhabilidad médica.

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

Baciloscopia: Se realiza para detectar pacientes con tuberculosis, solo se realizará en sintomáticos respiratorios, con más de 15 días de tos.

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

Rx de columna dorso lumbar AP y lateral: Para los ascensos es necesario realizarla para descartar patologías vertebrales que se desarrollen dentro del proceso laboral y no han sido detectadas.


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 207 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Tabla 46


PERFIL PROFESIOGRÁFICO

TENIENTE DE PRISIONES

Fecha: DD ____ MM ____ AA ____


Nombre completo del aspirante _____

COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL				
COMPONENTE MOTOR				
		FUENTE DE EVALUACION	Cumple	
Motricidad fina			Si	No
Enganche	Valoración Fisioterapéutica			
Agarre a mano llena	Valoración Fisioterapéutica			
Agarre Cilíndrico	Valoración Fisioterapéutica			
Pinza Fina	Valoración Fisioterapéutica			
Pinza Trípode	Valoración Fisioterapéutica			
Pinza Latero lateral	Valoración Fisioterapéutica			
Uso de ambas manos	Valoración Fisioterapéutica			
Discriminación Derecha Izquierda	Valoración Fisioterapéutica			
Motricidad gruesa			Si	No
Fuerza en los brazos (Grado 3)	Valoración Fisioterapéutica			
Postura Bípeda	Valoración Fisioterapéutica			
Postura Sedente	Valoración Fisioterapéutica			
Caminar	Valoración Fisioterapéutica			
Subir-Bajar	Valoración Fisioterapéutica			
Transportar	Valoración Fisioterapéutica			
Alcanzar	Valoración Fisioterapéutica			
Empujar	Valoración Fisioterapéutica			
Halar	Valoración Fisioterapéutica			
Fuerza de piernas Grado (3)	Valoración Fisioterapéutica			

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 208 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


COMPONENTE PSICOLOGICO			
Para el cargo de TENIENTE DE PRISIONES, debe cumplir con el nivel mínimo especificado en cada una de las competencias. El Valor es el que se encuentra entre paréntesis. Ver diccionario de competencias.			
Competencias comportamentales			
GENERALES	FUENTE DE EVALUACIÓN	Cumple	
		Si	No
Orientación al ciudadano			
Se presenta como alguien confiable (5)	Evaluacion por competencias		
Orientación a resultados			
Establece metas desafiantes (4)	Evaluacion por competencias		
Transparencia			
Demuestra altos estándares de profesionalismo (4)	Evaluacion por competencias		
Compromiso con la entidad			
Prioriza las metas organizacionales (5)	Evaluacion por competencias		

ESPECIFICAS COGNITIVAS			
Conocimiento de herramientas de Gestión		Si	No
Profesional experimentado (4)	Evaluacion por competencias		
Competencia cognitiva Argumentativa		Si	No
Utilización de modelos de interpretación complejos. (5)	Evaluacion por competencias		
Aprendizaje continuo		Si	No
Presenta proyección en su formación profesional (4)	Evaluacion por competencias		
Metodología para la calidad		Si	No
Propende por mantener la calidad. (4)	Evaluacion por competencias		
Pensamiento estratégico		Si	No
Utilización de modelos novedosos de acción. (4)	Evaluacion por competencias		

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 209 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

ESPECIFICAS LOGRO Y ACCION			
Iniciativa		Si	No
Aborda los problemas y las oportunidades (4)	Evaluacion por competencias		
Dinamismo		Si	No
Manifiesta disponibilidad constante (4)	Evaluacion por competencias		
Manejo de la presión		Si	No
Trasmite confianza y seguridad (4)	Evaluacion por competencias		
Planificación y organización		Si	No
Es metódico, sistemático y organizado. (4)	Evaluacion por competencias		
Desarrollo estratégico de recursos humanos		Si	No
Genera Procesos de desarrollo (4)	Evaluacion por competencias		
Conocimiento de la entidad		Si	No
Nivel alto (4)	Evaluacion por competencias		


ESPECIFICAS: EFICACIA PERSONAL			
Trabajo en equipo		Si	No
Compromiso colectivo (5)	Evaluacion por competencias		
Negociación		Si	No
Firmeza en planteamientos (4)	Evaluacion por competencias		
Comunicación		Si	No
Claridad y efectividad (5)	Evaluacion por competencias		
Liderazgo		Si	No
Presenta habilidades y conductas que afirman su posición como líder. (4)	Evaluacion por competencias		

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 210 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Autorregulación emocional		Si	No
Eficacia Funcional. (4)	Evaluación por competencias		
Adaptabilidad al cambio		Si	No
Se presenta abierto a los cambios (4)	Evaluación por competencias		

COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL			
COMPONENTE MEDICO			
	FUENTE DE EVALUACION	Cumple	
Sensorial		Si	No
Agudeza visual	Valoración Optométrica		
Campo visual	Valoración Optométrica		
Discriminación del color	Valoración Optométrica		
Percepción de distancia y profundidad	Valoración Optométrica		
Coordinación viso-motriz (cover test)	Valoración Optométrica		
Percepción de herramientas (test de esteriopsis)	Valoración Optométrica		
Percepción espacial (test de esteriopsis)	Valoración Optométrica		

EVALUACIÓN POR SISTEMAS ORGÁNICOS			
	FUENTE DE EVALUACIÓN	Cumple	
		Si	No
Sistema Tegumentario: piel y faneras	Historia médica ocupacional		
Sistema osteoarticular	Historia médica ocupacional		
Sistema Muscular	Historia médica ocupacional		
Sistema inmunológico	Historia médica ocupacional		
Sistema Nervioso	Historia médica ocupacional		
Patologías del Psiquismo	Evaluación Psicológica		
Sistema respiratorio	Historia médica ocupacional		
Sistema digestivo	Historia médica ocupacional		
Sistema cardiovascular	Historia médica ocupacional		
Sistema urinario	Historia médica ocupacional		
Sistema genital	Historia médica ocupacional		
Sistema Endocrino	Historia médica ocupacional		
Sistema hematopoyético	Historia médica ocupacional		

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 211 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Sistema linfático	Historia médica ocupacional		
Sistema visual	Historia médica ocupacional		
Sistema auditivo	Historia médica ocupacional		

Adaptado de Carmen Helena Vergara; Análisis y descripción de puestos de trabajo de Manuel

Fernández Ríos; Tratado de Psicología Forense, Javier Urra.

OBSERVACIONES


Convenciones:

Cumple – Si: el aspirante cumple con los parámetros del perfil Profesiográfico.

No: el aspirante no cumple o está por fuera de los estándares del perfil Profesiográfico.

Anexo 11. Valoración Fisioterapeutica

Anexo 13. Esquema Aplicación Profesiograma y perfiles Profesionales Ascensos

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 212 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

3.5. CARGO: CAPITÁN DE PRISIONES

3.5.1.IDENTIFICACIÓN

Categoría	Oficial
Denominación del Empleo:	Capitán de Prisiones
Código:	4078
Grado:	18
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa
Naturaleza del empleo:	Sistema específico de carrera penitenciaria y carcelaria


Propósito Principal

Organizar los servicios de orden, seguridad y disciplina programando las tareas y actividades de custodia y vigilancia; los programas de resocialización, tratamiento penitenciario y atención integral; las medidas alternativas a la detención y prisión; el aseguramiento de la convivencia y la autoridad en el marco de la normatividad vigente, los derechos humanos y las políticas institucionales, ejerciendo el control y el mando del personal a su cargo.


3.5.2.Funciones del cargo – Teniente de prisiones

Resolución 001457 de 2015

1. Organizar las tareas y actividades que demanden los servicios que le corresponda como comandante de vigilancia, de grupo especial, Comandante Regional, o de servicio, direccionando su quehacer para el cumplimiento de las metas de seguridad penitenciaria y carcelaria, de conformidad con los reglamentos y procedimientos.
2. Apoyar al personal de guarida en la resolución de sus inquietudes y necesidades de conformidad con las necesidades del servicio.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 213 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

3. Revisar y supervisar el cumplimiento de los planes y programas de servicios en concordancia con lo señalado en los procesos y procedimientos vigentes.
4. Instruir al personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia en los temas relacionados con el servicio, planes de seguridad, defensa, contingencia, custodia y vigilancia, solución de conflictos y servicios especiales de conformidad con los procesos y procedimientos vigentes.
5. Realizar la selección de los servidores públicos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia para los diferentes servicios, el desarrollo de actividades que requieran conocimientos específicos, otorgamiento de estímulos y condecoraciones, de acuerdo con la idoneidad y mérito demostrado.
6. Presentar estudios de las condiciones de las instalaciones físicas, equipos, bines, material de intendencia y demás elemento dispuestos para el apoyo de las seguridad, realizando las observaciones u recomendaciones a que haya lugar.
7. Realizar inspecciones periódicas a las secciones en donde se encuentren las personas privadas de la libertad a cargo del Instituto, verificando el orden, disciplina, seguridad, autoridad, convivencia y ejecución de los programas de tratamiento penitenciario, atención integral, alertado sobre los factores que pueden afectar la prestación del servicio por parte del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.
8. Elaborar y planear los operativos y esquemas de seguridad, requisas, ingreso y salida del establecimiento de reclusión, monitoreo electrónico, conducción y traslados de las personas privadas de la libertad a cargo del instituto, garantizando la correcta ejecución de los procesos y procedimientos vigentes.
9. Realizar reporte del avance y estado de los proyectos presentando los informes y estadísticas respectivas en el marco de las políticas y programas logísticos de seguridad, control, custodia y vigilancia.
10. Ejecutar las medidas necesarias para el control de los hechos que alteren el orden interno, la seguridad, disciplina, convivencia y la autoridad, informando inmediatamente al superior jerárquico.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 214 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


11. Dar cumplimiento a las órdenes y requerimientos de las autoridades judiciales, administrativas y de los organismos de control, dentro de los términos fijados y con base en los lineamiento de los protocolos vigentes.
12. Apoyar los procesos de evaluación institucional presentando las conclusiones y recomendación que permitan el mejoramiento de la gestión y ejecución del proceso de seguridad penitenciaria y carcelaria, programas, planes y proyectos, control y disciplina.
13. Organizar la práctica de revisiones y requisas permanentes o sorpresivas, con el objeto de garantizar el orden, la seguridad y el decomiso de elementos prohibidos, garantizando la realización del plan de trabajo, los registros y reportes de las actuaciones.
14. Realizar y acompañar los estudios relacionados con la dependencia donde haya sido asignado el empleo de conformidad con el Plan Anual de Gestión.
15. Proyectar respuesta a los requerimientos que se realicen a la dependencia donde haya sido asignado el empleo de conformidad con las necesidades institucionales.
16. Desarrollar las actividades administrativas de conformidad con las necesidades institucionales de la dependencia donde haya sido asignado el empleado.
17. Realizar previa autorización, las labores de conducción y mantenimiento de vehículos automotores para el desplazamiento de internos o funcionarios cumpliendo con las normas de seguridad y las señales de tránsito.
18. Desempeñar las demás funciones asignadas por la autoridad competente de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño de cada cargo.

Conocimientos Esenciales

De la Institución, su estructura y funcionamiento.

Código Penitenciario y Carcelario, Reglamentos General e Interno.

Normatividad vigente temas penitenciarios y carcelarios.

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 215 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Normatividad y operatividad para el uso de los medios coercitivos, armas de fuego, equipo antidisturbios, de comunicación, medios electrónicos de uso institucional, elementos de defensa, restricción y protección.

Administración de la seguridad penitenciaria y carcelaria.

Administración de personal y evaluación de desempeño.

Normas aplicables a los servidores públicos.

Modelo Estándar de Control Interno – MECI.

Norma Técnica del Sistema Gestión de Calidad en la Administración Pública.

Derechos Humanos de las personas privadas de la libertad.

Manejo de situaciones de crisis.

Código de conducta para los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.

Conceptos básicos de la privación de la libertad, de los delitos y las penas su alternatividad.

Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos.

Manual de uniformes, protocolo penitenciario y lenguaje técnico profesional.

Metodología para la elaboración de trabajos escritos.


Planeación estratégica.

Mando y dirección aplicado al Sistema Penitenciario y Carcelario.

Sisipec Web y demás herramientas propias del sistema penitenciario y carcelario.

Manejo y uso de armas de fuego, equipo antidisturbios, de comunicación, medios electrónicos de uso institucional, elementos de defensa, restricción y de protección.

3.5.3.COMPONENTE ERGONÓMICO

		POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 217 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención			Fecha: diciembre de 2015

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

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

Tabla 42

Medidas de elementos utilizados para el cargo de Capitán

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


Tabla 43

Condiciones organizacionales de la Jornada laboral Capitán

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

3.5.4. CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN

Se caracteriza por ser un trabajo calificado ya que exige conocimientos específicos tanto operativos como técnicos, de manejo de personal a cargo, internos, tratamiento penitenciario, grupos especiales, armamento, defensa, seguridad, etc.

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 218 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

El tipo de trabajo es variado, manual y lo realiza en conjunto con su equipo de trabajo.

El nivel de esfuerzo varía de acuerdo con las tareas que debe desarrollar. (operativas y administrativas).

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

3.5.5.REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN

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


Componente sensorio motor: a nivel del componente sensorio motor requiere de discriminación auditiva, visual, táctil, de color y forma, para cumplir con las tareas asignadas.

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

A nivel motricidad fina es necesaria la realización de enganches, agarre a mano llena y agarre cilíndrico, pinzas fina y trípode, además de precisión motriz, pulso, agilidad, rapidez y precisión motriz, destreza manual y digital, armonía, uso de ambas manos, coordinación bimanual y coordinación visomotriz.

Componente neuromuscular: para la ejecución de las actividades que requieren fuerza y movimiento es necesario, resistencia, control y alineamiento postural.

3.5.6.COMPONENTE PSICOLÓGICO

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesioگرامa del Dragoneante (V3). Profesioگرامa y perfiles profesioগ্রáfcos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 219 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

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

Descripción del Proceso

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


Dentro de las dinámicas de recolección de información se desarrolló una lista de verificación Anexo 8 la cual indagaba por el cumplimiento de las funciones del Teniente de prisiones dentro de las actividades cotidianas. Paralelo a este proceso de recolección de información se indago a subordinados dragoneantes, distinguidos, inspectores e inspectores jefe; así como a superiores, oficiales, por las condiciones y requerimientos deseados en las personas que desempeñarían este cargo dentro del Cuerpo Custodia y Vigilancia; mediante entrevistas semiestructuradas en las que se buscaba relacionar las funciones del cargo con los componentes y exigencias y las competencias laborales y de logro personal.

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

Rango o campo de aplicación

Tipo entidad:

Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario-INPEC.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 220 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Información:

Escrita, verbal

Comunicaciones utilizadas:

Escrita, digital, verbal y presencial.

Evidencias

De Producto:

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

Cumplimiento de los procesos y procedimientos de identificación, ingreso y salida de personas, elementos, equipos y vehículos.

Uso adecuado de los bienes, elementos, equipos e instalaciones.

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

Planes de trabajo y servicios

De desempeño:

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


Cumplimiento de compromisos laborales y comportamentales.

De Conocimiento:

Pruebas orales, ejecución de tareas actividades simuladas o simulacros.

Hallazgos

Teniendo en cuenta los análisis de las fuentes de información como las entrevistas realizadas al cargo de Capitán de Prisiones, a subordinados dragoneantes, distinguidos, inspectores, inspectores Jefe y Teniente de prisiones, y a superiores jerárquicos; así como la revisión de la versión previa del profesiograma, se ha determinado que en relación con las exigencias y las necesidades del cargo, es importante realizar un ajuste a las competencias establecidas para desempeñar las funciones asignadas. Este ajuste se determina en cuanto a la pertinencia de

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 221 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

las competencias en un ambiente laboral complejo en el que se presenta una serie de condiciones variables tanto en el espacio físico de trabajo como en las tareas y actividades realizadas.

A continuación, se detallan las principales conclusiones del proceso de revisión, actualización y análisis el cargo de Capitán de Prisiones.


El cargo de Capitán de Prisiones, es en esencia un cargo administrativo y gerencial en el que se presentan exigencias constantes orientadas hacia el diseño, implementación, seguimiento y control de diferentes procesos relacionados con el cumplimiento de la misión y objetivos del INPEC. Por tanto los requerimientos personales de logro y de habilidades cognitivas presentan un mayor nivel de exigencia con respecto a los cargos inferiores. Así mismo presenta funciones que implican un mayor contacto con diferentes entidades internas o externas al Instituto.

De acuerdo a lo anterior las competencias cognitivas determinadas anteriormente en el profesiograma versión 1, como, Pensamiento Analítico y Capacidad de aprendizaje, que si bien son de esperarse en este tipo de funciones no son determinantes a la hora de cumplir con las funciones y objetivos de las mismas.

Respondiendo a las tareas y exigencias para el desempeño eficaz del cargo se considera la adición de la competencia Cognitiva Argumentativa, que se ajusta a los requerimientos administrativos y de coordinación del cargo, esta competencia le permite abordar la información recibida, manejarla en forma coherente y realizar modificaciones necesarias a la hora de planear y organizar las tareas en forma eficiente.

Así mismo se integra la competencia aprendizaje continuo, pues determina la óptima realización de la implementación constante de nuevos procedimientos, del manejo de nuevas técnicas penitenciarias y de la adquisición de una constante formación en los procesos de manejo de personal y de legislación penitenciaria y penal.

En este cargo se exige el seguimiento de normas y procesos definidos en procura de mejoramiento continuo, por lo que se hace necesario que el servidor público posea habilidades en esta área, para atender esta necesidad se hace necesario

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigrama del Dragoneante (V3). Profesigrama y perfiles profesigráficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 222 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

considerar la competencia de Metodología para la calidad, que le permite asumir con mayor naturalidad este tipo de exigencias.

Igualmente dadas las funciones de diseño e implementación de planes de seguridad y metodología en las funciones de seguridad se establece como competencia desarrollada, Pensamiento Estratégico.


Siguiendo esta revisión, se considera que la Competencia Perseverancia, que se encuentran en el grupo de las competencias de Logro y Acción, se integra en las competencias Dinamismo e iniciativa, que implican el mantener los esfuerzos de trabajo en forma constante en el tiempo, a pesar de las dificultades y problemáticas que se le presenten.

Así mismo la competencia Desarrollo estratégico de los recursos humanos, se integra al perfil profesional, ya que asegura la idoneidad en el manejo del personal a cargo, reconociendo las habilidades y recursos de las personas puestas bajo su mando así como las condiciones y calificaciones que le permiten determinar quiénes son sujetos de reconocimientos, condecoraciones y ascensos de acuerdo a los méritos obtenidos en el desarrollo de las tareas y misiones del INPEC.

Igualmente se incluye la competencia de capacidad de planificación y organización, teniendo en cuenta que gran parte de las funciones desempeñadas se relacionan o utilizan como eje de trabajo esta competencia, desarrollada en niveles medio alto y alto.

En el desarrollo de las actividades es necesario reconocer el impacto y las implicaciones de su trabajo de coordinación y planeación dentro de las políticas, misión y visión del INPEC, a condición de que reconozca con soltura las mismas, por tanto se hace necesario para este cargo la competencia de Conocimiento de la Entidad.

Dentro del grupo de Competencias de Eficacia Personal se estableció que las competencias Negociación, y construcción de relaciones se ajustan a los requerimientos del cargo de Capitán, por presentar generalizaciones que dificultan el adecuado proceso de evaluación a la hora de responder a las exigencias de un proceso de ascenso.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 223 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

De acuerdo a lo anterior y para determinar en forma más precisa las exigencias del cargo se integra al profesiograma la competencia liderazgo, que de acuerdo con la definición de (ALLES, 2005) *“es la habilidad necesaria para orientar la acción de grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo”*. Pues en este contexto de manejo del personal es necesario contar con elementos que permitan identificar su puesto y su función dentro de un equipo de trabajo.


Se incluye la competencia Autorregulación Emocional, que se enfoca busca reconocer y evaluar las condiciones de manejo emocional atendiendo a las exigencias del cargo en el que se ejecutan conductas de mando y control de crisis. La Autorregulación Emocional permite regular los impulsos, tener el control y dar dirección a la energía emocional subordinando la gratificación inmediata a objetivos y valores de mayor trascendencia, es decir a reconocer y aplazar las expresiones emocionales, sin negarlas, manteniendo las metas y fines determinados en cada situación dando prelación a las exigencias del cargo y del INPEC sobre las propias.

Teniendo en cuenta la constante variación en los grupos de trabajo y las condiciones del personal interno, así como las demandas en los planes de seguridad y la ejecución de planes de acción, proyectos y metodologías penitenciarias y de las condiciones de seguridad pública nacional se hace necesario que el empleado que ejecute este cargo cuente con altos niveles de Adaptabilidad al cambio, la cual es definida como: *“la capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio, asociada a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada”*.

Se mantiene las competencias de: conocimiento de herramientas de gestión, iniciativa, manejo de la presión, dinamismo, capacidad de planificación organizada, conocimiento de la entidad, comunicación, negociación, trabajo en equipo y construcción de relaciones.

Competencias Actualizadas

Se determina que las competencias y el nivel de ajuste a las mismas quedarían de la siguiente forma:

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 224 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Competencias básicas:
 Orientación al ciudadano
 Orientación al resultado
 Transparencia
 Compromiso con la organización

Competencias cognitivas
 Conocimiento de herramientas de gestión.
 Aprendizaje continuo.
 Competencia cognitiva Argumentativa.
 Metodología para la calidad.
 Pensamiento estratégico.

Competencias de logro y acción
 Iniciativa
 Dinamismo
 Manejo de la presión
 Capacidad de Planificación y organización.
 Conocimiento de la entidad.
 Desarrollo estratégico de recursos humanos.

Competencias de eficacia personal
 Trabajo en equipo
 Negociación
 Comunicación
 Liderazgo
 Autorregulación emocional
 Adaptabilidad al cambio
 Construcción de relaciones



		POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 225 de 354 Fecha: diciembre de 2015
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención			


Tabla 51

**ESQUEMA PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS
CAPITÁN DE PRISIONES VERSION 2**


Competencias		Definición	Conductas
Generales	Orientación al ciudadano	<p>Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades.</p> <p>Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Se presenta como alguien confiable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Genera alternativas a las problemáticas y solicitudes del cliente. • En todo momento tiene en cuenta la perspectiva del cliente. • Logra orientar al cliente cuando este se encuentra en una situación difícil.
	Cumple		
	SI	NO	
	Orientación a resultados (logro)	<p>Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad. Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia.</p> <p>Nivel a cumplir 4. Establece metas desafiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establece metas difíciles pero no idealistas o imposibles y actúa para alcanzarlas.
Cumple			
SI	NO		
	Transparencia	<p>Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental. Incluye</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Admite sus errores y actúa en consecuencia. Expresa abiertamente lo que siente y piensa. • Acepta planteamientos éticos de los demás.

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 226 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


		conductas de integridad y ética profesional. Nivel a cumplir 4. Demuestra altos estándares de profesionalismo	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve acciones éticas entre sus compañeros. 	
		Cumple		
		SI		NO
	Compromiso con la Entidad	Es la actitud orientada hacia la organización que permite alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y metas organizacionales, actuando de forma tal de promover dichas metas y cumplir con la misión de la institución. Nivel a cumplir 5. Prioriza las metas organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Define y toma como propios los objetivos de la institución haciéndose referente frente a los compañeros y supervisados. • Apoya e instrumenta las decisiones institucionales. • Es reconocido por cumplir y hacer cumplir los compromisos personales e institucionales. 	
Cumple				
SI		NO		

		POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 227 de 354 Fecha: diciembre de 2015
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención			


COMPETENCIAS COGNITIVAS				
Competencias	Definición		Conductas	
Cognitivas	Conocimiento de herramientas de gestión	La posibilidad de realizar su trabajo de acuerdo con los procedimientos indicados dentro de los lineamientos. Nivel a cumplir 4. Profesional Experimentado.	<ul style="list-style-type: none"> Determina procesos a actividades específicas. Posee la capacidad de supervisar y coordinar las diferentes actividades en forma efectiva. 	
		Cumple		
		SI		NO
	Competencia Cognitiva Argumentativa	Esta competencia incluye la habilidad del razonamiento en cuanto a la explicación de cómo las diferentes partes de un proceso, se ordenen y se relacionan entre sí, para lograr cierto efecto o conclusión. Al argumentar se explica el por qué de las cosas, se justifican las ideas, se dan razones, se establecen los propios criterios, se interactúa con el saber. Nivel a cumplir 5. Presenta criterios sólidos de análisis de la información	<ul style="list-style-type: none"> Está en capacidad de realizar análisis retrospectivos y sintetizar las dinámicas implicadas en los resultados. Puede lograr explicar conceptualmente su accionar y exponerlo en forma clara. Constantemente se propone procesos de evaluación basada en argumentos y conceptos. Logra proyectar las implicaciones y resultados a partir de procesos de análisis de la información. 	
		Cumple		
		SI		NO
Aprendizaje Continuo	Es la capacidad de buscar y compartir información útil para la resolución de problemas, utilizando todos los recursos del INPEC. Incluye la capacidad de capitalizar la experiencia propia y de otros en el mejoramiento continuo. Nivel a cumplir 4. Presenta	<ul style="list-style-type: none"> Comparte el conocimiento con su gente y fomenta el espíritu de innovación, actualización y absorción del conocimiento organizacional. Se fija nuevas metas de aprendizaje. Amplía sus conocimientos más allá de su área de trabajo inmediata. 		
	Cumple			

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 228 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


		proyección en su formación profesional Cumple SI No	<ul style="list-style-type: none"> • Busca información útil y la comparte con el resto de la organización.
	Metodología para la Calidad	Es la capacidad de ajustar su desempeño y su accionar a la consecución de metas y planes de trabajo, en forma efectiva, manteniendo los niveles de calidad exigidos por el INPEC. Nivel a cumplir 4. Propende por mantener la calidad. Cumple SI NO	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene facilidad de recibir apoyo al a hora de implementar procesos de mejora y de calidad. • Descubre recursos innovadores para mejorar el rendimiento y la eficiencia. • Tiene muy presentes los estándares de calidad existentes y busca alcanzar las metas de acuerdo a ellos.
	Pensamiento Estratégico	Es la habilidad para comprender rápidamente los cambios en el entorno y establecer acciones que le permitan identificar las oportunidades y las deficiencias de la gestión, así mismo realizar cambios estratégicos que optimicen su accionar. Nivel a cumplir 4. Utilización de modelos novedosos de acción. Cumple SI NO	<ul style="list-style-type: none"> • Fija objetivos de desempeño asignando responsabilidades y delegando tareas y metas específicas. • Aprovecha efectivamente los recursos físicos y humanos. • Es receptivo a diferentes fuentes de información generando análisis coherentes y oportunos. • Establece novedades en las dinámicas de organización y planeación orientadas a la efectivización de los esfuerzos a realizar.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigrama del Dragoneante (V3). Profesigrama y perfiles profesigráficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 229 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

COMPETENCIAS DE LOGRO Y ACCION			
	Competencias	Definición	Conductas
Logro y acción	Iniciativa	<p>Implica una preferencia a actuar de forma dinámica de acuerdo con sus funciones. Quienes poseen esta competencia anticipan los problemas que puedan surgir e inician acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas específicas.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Es decidido ante las crisis</p>	<ul style="list-style-type: none"> Presenta propuestas de acción a su área de trabajo. Responde con efectividad y oportunidad ante las dificultades o problemas. Puede construir alternativas de solución en medios de situaciones de crisis. Puede orientar a los colaboradores y compañeros en la solución de situaciones críticas.
		Cumple	
	SI	NO	
	Dinamismo	<p>Es la capacidad de trabajar duro en situaciones cambiantes frente a interlocutores diversos, en jornadas de trabajo prolongadas, sin que se vea afectado su nivel de actividad.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Es elemento motivador</p>	<ul style="list-style-type: none"> Trasmite a la demás energía y la vitalidad. Atiende con celeridad y eficiencia las nuevas exigencias. Busca atender en forma rápida las nuevas tareas. Se involucra en actividades que van más allá de lo determinado para su cargo.
Cumple			
SI		NO	


	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 230 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

	Manejo de la presión	<p>Es la capacidad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Se desempeña con alto profesionalismo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene una actitud positiva. • Logra responder con agilidad y calidad. • Determina las posibilidades y limitaciones con el objetivo de establecer acciones concretas y adecuadas. • No proyecta su estado emocional hacia los demás. • Puede generar ambientes de confianza y tranquilidad.
		Cumple	
		SI	NO
	Planificación organización y	<p>Es la capacidad de determinar eficientemente las metas y prioridades de su tarea o proyecto, determinando plazos, tareas y recursos.</p> <p>Nivel a cumplir 4. Es metódico, sistemático y organizado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establece puntos e control y seguimiento. • Se toma tiempo para determinar los tiempos y acciones adecuadas a cada caso. • Distribuye adecuadamente las responsabilidades • Establece prioridades y plazos en forma razonable. • Puede lograr manejar adecuadamente varios proyectos.
		Cumple	
		SI	NO
	Desarrollo estratégico de Recursos Humanos	<p>Es la capacidad para analizar y evaluar el desempeño actual y potencial de los colaboradores y definir e implementar acciones de desarrollo para las personas y equipos.</p> <p>Nivel a cumplir 4. Genera Procesos de desarrollo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Brinda la oportunidad a su equipo de trabajo de participar en proyectos de formación o que les brinden experiencia y desarrollo personal y profesional. • Se sirve de herramientas novedosas para contribuir al crecimiento del equipo. • Anima a los integrantes de su equipo de trabajo a participar y hacer uso de las acciones de capacitación tanto referidas a su trabajo directo como a aquellas que aparentemente no. • Da retroalimentación a sus colaboradores en forma asertiva propendiendo por mejorar continuamente.
		Cumple	
		SI	NO


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 231 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

				Cumple	
				SI	NO
	Conocimiento de la Entidad	<p>Es la capacidad de reconocer en forma dinámica las diferentes situaciones de la entidad tanto a nivel local como nacional. Al mismo tiempo reconoce en forma adecuada el modelo de trabajo que se presenta en el INPEC.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Nivel Optimo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta un amplio conocimiento del entorno administrativo legal y penitenciario. • Tiene conocimiento de las diferentes dinámicas de la entidad tanto locales, seccionales, regionales y nacionales. • Realiza acciones que incrementan los resultados positivos. • Propone y aplica acciones tendientes a la mejora constante de la entidad. • Presenta altos niveles de compromiso e identificación con la entidad. 		
		Cumple			
		SI		NO	


COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL		
Competencias	Definición	Conductas

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 232 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Eficacia Personal	Trabajo en equipo	<p>Es la habilidad para participar activamente en la consecución de una meta común. Supone facilidad para la relación interpersonal y la capacidad de comprender la repercusión de las propias acciones sobre el éxito de las acciones de los demás.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Compromiso Colectivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica con claridad los objetivos de su trabajo dentro del equipo. • Apoya a los demás miembros del equipo. • Colabora con otras áreas de la institución como parte de un proceso de eficacia. • Favorece la integración de los compañeros en las tareas grupales.
		Cumple	
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; background-color: #ADD8E6;">SI</td> <td style="width: 50%;">NO</td> </tr> </table>	
	SI	NO	
	Negociación	<p>Es la habilidad para crear ambientes propicios de compromiso mutuo en la modalidad de mutuo beneficio con diferentes agentes internos y externos al INPEC</p> <p>Nivel a cumplir 4. Firmeza en planteamientos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se prepara con anterioridad. • Puede lograr modificar la posición del otro. • Sabe cuándo ceder. • Ante situaciones demasiado excesivas sabe mantener su posición.
		Cumple	
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; background-color: #ADD8E6;">SI</td> <td style="width: 50%;">NO</td> </tr> </table>	
	SI	NO	
	Comunicación	<p>Es la capacidad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Claridad y efectividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Logra que su audiencia comprenda en forma clara la información. • Logra influir sobre los demás. • Detecta emociones, sentimientos al interpretar el lenguaje verbal y no verbal. • Verifica la comprensión de los demás de la información suministrada.
Cumple			
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; background-color: #ADD8E6;">SI</td> <td style="width: 50%;">NO</td> </tr> </table>		SI	
SI	NO		
Liderazgo	<p>Es la habilidad necesaria para orientar la acción de grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lidera pequeños equipos Es técnicamente confiable y es buscado como referente para resolver dudas por su reconocida 	

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 233 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

		<p>escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.</p> <p>Nivel a cumplir 4. Presenta habilidades y conductas que afirman su posición como líder.</p>	<p>experiencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El grupo lo percibe como líder y lo orienta en función de los objetivos determinados. • Fija objetivos los trasmite claramente, realiza seguimiento y retroalimentación sobre el avance registrado. • Reconoce y potencia las fortalezas y dificultades de las personas a su cargo, estableciendo dinámicas labores ajustadas a las mismas
	Cumple		
	Si	No	
	<p>Autorregulación emocional</p>	<p>Habilidad para regular los impulsos, tener el control y dar dirección a la energía emocional subordinando la gratificación inmediata a objetivos y valores de mayor trascendencia, es decir a reconocer y aplazar las expresiones emocionales, sin negarlas, manteniendo las metas y fines determinados en cada situación.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Seguridad, solvencia e influencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se expresa con precisión y calma en toda circunstancia, aun en situaciones difíciles o de confrontación. • Diseña estrategias para controlar el estrés y las emociones. • Siempre prioriza la imagen y reputación de la organización independientemente de sus propios intereses y emociones. • Se esfuerza por no generar oposición u hostilidad cuando él o su equipo trabajan en situaciones de estrés
	Cumple		
	SI	NO	
	<p>Adaptabilidad al cambio</p>	<p>La capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio, asociada a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Presenta alta adaptabilidad al cambio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se interesa por generar cambios en procura de beneficios colectivos. • Revisa y evalúa las consecuencias positivas o negativas de las acciones pasadas para agregar valor a la nueva solución. • Evalúa sistemáticamente su entorno atento a cambios que pudieran producirse. • Realiza adaptaciones organizacionales y estratégicas a corto, mediano y largo plazo en respuesta a los cambios del entorno o las necesidades de la situación
	Cumple		

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 234 de 354 Fecha: diciembre de 2015
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

		SI	NO	
	Construcción de relaciones	Capacidad de crear y mantener contactos amistosos con personas que son o serán útiles para alcanzar las metas relacionadas con el trabajo.		<ul style="list-style-type: none"> Busca establecer reuniones en las que participen las diferentes áreas de trabajo Visualiza oportunidad de desarrollo institucional. Dedica tiempo a fortalecer las relaciones con pares y colaboradores. Coordina y evalúa las diferentes situaciones de relación entre su equipo.
		Nivel a cumplir 4. Desarrollo alto.		
		Cumple		
		SI	NO	

Anexo 5 Baterías Sugeridas

3.5.8.COMPONENTE MÉDICO


Se debe realizar una adecuada valoración médica con el fin de generar y fortalecer los sistemas de vigilancia epidemiológica al interior del Instituto.

Con esta evaluación se detectan condiciones predisponentes para algunas patologías comunes y ocupacionales.

La persona examinada debe tener una capacidad vital adecuada; una complexión física que le permita una interacción con sus elementos y espacios de trabajo, sin que se genere un riesgo sobre las estructuras corporales.

Valoración odontológica

La historia clínica en Odontología es un instrumento médico – legal de gran utilidad para el personal del área de la salud. Su importancia radica en el conocimiento específico de las estructuras orales tanto en tejidos duros como a nivel de tejidos blandos. Luego del examen clínico se consignaran los datos

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 235 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

obtenidos en un odontograma. Anexo 6 Este es un esquema que hace parte de la historia clínica por medio del cual se puede determinar el estado de salud o enfermedad de un paciente.

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

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


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 236 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Tabla 52

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

El formato debe ser diligenciado en su totalidad con el fin de obtener la mayor cantidad de información del paciente, se llenara tanto la carta dental como el odontograma con sus convenciones correspondientes. (Ver anexos: formatos sugerido).


Se solicitará al aspirante presentar su historia clínica odontológica en caso de que este siguiendo algún tratamiento y si tiene paraclínicos adicionales presentarse a la consulta con estos.

Se solicitará al aspirante presentar su historia clínica odontológica en caso de que este siguiendo algún tratamiento y si tiene paraclínicos adicionales presentarse a la consulta con estos.

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

Valoración optométrica

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 237 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

Comúnmente, la optometría se centra en la medida del estado refractivo de ambos ojos mediante procedimientos como la esquiastopía o retinoscopía y, sobre todo, a través de métodos de refracción ocular. Anexo 7

Audiometría


Para determinar el grado de audición la prueba funcional es la audiometría. Las premisas que cabe establecer para la determinación del grado de audición de una persona son:

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

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

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

Se debe tener en cuenta una completa historia clínica auditiva, con otoscopia previa a la realización de la audiometría. Se deben realizar vías aéreas y óseas para valorar la integridad de todo el aparato auditivo. Se busca que el examen este dentro de los límites normales en todos los aspirantes, siendo de mayor importancia el conservar una adecuada audición en los rangos conversacionales con tonos entre 250 y 2000 Hz.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 238 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Se recomienda realizar este examen en una cabina sonoamortiguada con reposo auditivo y con una adecuada calibración de los equipos.

En caso de que se presente hipoacusia leve el aspirante debe tener seguimiento periódico y control del riesgo de profundización de esta.

En caso de que se presente hipoacusia leve el aspirante debe tener seguimiento periódico y control del riesgo de profundización de esta.

Anexo 8

3.5.9. VALORACIÓN MÉDICA COMPLETA

Anexo 9 Autoreporte.


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

Historia clínica ocupacional

Llenar auto reporte de salud
 Datos personales generales
 Antecedentes personales detallados
 Antecedentes familiares
 Antecedentes laborales
 Examen físico completo incluyendo:

Aspecto general

Signos vitales: Tensión arterial, frecuencia cardiaca, pulsos periféricos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 239 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Peso

Examen visual general con revisión de valoración optométrica

Examen de orofaringe, nasofaringe, oídos con énfasis en pruebas laberínticas

Examen completo de cuello

Examen abdominal completo

Examen genitourinario (se realiza anotación ya que este examen se realizará solo en personas con antecedentes o síntomas genitourinarios con el fin de descartar hernias inguinales y varicocele)

Examen osteomuscular general (se realizará revisión del examen realizado por fisioterapia)


Examen neurológico detallado, Anexo 10.

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

Exámenes de laboratorio

Glicemia basal: los valores normales de glucosa oscilan entre los 70 mg/dl y los 100 mg/dl. La patología más común relacionada con el metabolismo de los hidratos de Carbono es la Diabetes; otras enfermedades que pueden generar elevación de la glicemia son: pancreatitis, síndrome de Cushing, acromegalia y gigantismo, encefalopatía de Wernicke (deficiencia de vitamina B1), tumores productores de glucagón, feocromocitoma.

Parcial de orina: Se realiza con el fin de valorar el estado funcional del riñón, la presencia de infecciones urinarias, y en general valora las diferentes sustancias que son filtradas a nivel renal como cetonas, bilirrubinas y proteínas. Es importante aclarar que este examen debe ser leído en el contexto del paciente y teniendo en cuenta el estado de salud y condiciones al momento de la toma, ya que en el caso de presentar proteinuria aislada o cuerpos cetónicos sin antecedentes y sin valores significativos, no se constituiría en una inhabilidad médica.

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 240 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

Baciloscopia: Se realiza para detectar pacientes con tuberculosis, solo se realizará en sintomáticos respiratorios, con más de 15 días de tos.

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

Rx de columna dorso lumbar AP y lateral: Para los ascensos es necesario realizarla para descartar patologías vertebrales que se desarrollen dentro del proceso laboral y no han sido detectadas


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 241 de 354 Fecha: diciembre de 2015
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Tabla 53


PERFIL PROFESIOGRÁFICO

CAPITAN DE PRISIONES

Fecha: DD ____ MM ____ AA ____


Nombre completo del aspirante _____

COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL			
COMPONENTE MOTOR			
	FUENTE DE EVALUACION	Cumple	
Motricidad fina		Si	No
Enganche	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre a mano llena	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre Cilíndrico	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Fina	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Trípode	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Latero lateral	Valoración Fisioterapéutica		
Uso de ambas manos	Valoración Fisioterapéutica		
Discriminación Derecha Izquierda	Valoración Fisioterapéutica		
Motricidad gruesa		Si	No
Fuerza en los brazos (Grado 3)	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Bípeda	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Sedente	Valoración Fisioterapéutica		
Caminar	Valoración Fisioterapéutica		
Subir-Bajar	Valoración Fisioterapéutica		
Transportar	Valoración Fisioterapéutica		
Fuerza de piernas Grado (3)	Valoración Fisioterapéutica		

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 242 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


COMPONENTE PSICOLOGICO			
Para el cargo de CAPITAN DE PRISIONES, debe cumplir con el nivel mínimo especificado en cada una de las competencias. El Valor es el que se encuentra entre paréntesis. Ver diccionario de competencias.			
Competencias comportamentales			
GENERALES	FUENTE DE EVALUACIÓN	Cumple	
		Si	No
Orientación al ciudadano		Si	No
Se presenta como alguien confiable (5)	Evaluacion por competencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientación a resultados		Si	No
Establece metas desafiantes (4)	Evaluacion por competencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Transparencia		Si	No
Demuestra altos estándares de profesionalismo (4)	Evaluacion por competencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compromiso con la entidad		Si	No
Prioriza las metas organizacionales (5)	Evaluacion por competencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ESPECIFICAS COGNITIVAS			
Conocimiento de herramientas de Gestión		Si	No
Profesional experimentado (4)	Evaluacion por competencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Competencia cognitiva Argumentativa		Si	No
Utilización de modelos de interpretación más complejos. (5)	Evaluacion por competencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aprendizaje continuo		Si	No
Presenta proyección en su formación profesional (4)	Evaluacion por competencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Metodología para la calidad		Si	No
Propende por mantener la calidad. (4)	Evaluacion por competencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pensamiento estratégico		Si	No
Utilización de modelos novedosos de acción. (4)	Evaluacion por competencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 243 de 354 Fecha: diciembre de 2015
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

ESPECIFICAS LOGRO Y ACCION			
Iniciativa		Si	No
Trabaja en forma independiente (3)	Evaluacion por competencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dinamismo		Si	No
Manifiesta disponibilidad constante (4)	Evaluacion por competencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manejo de la presión		Si	No
Trasmite confianza y seguridad (4)	Evaluacion por competencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planificación y organización		Si	No
Establece objetivos razonables con plazos determinados (3)	Evaluacion por competencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocimiento de la entidad		Si	No
Reconoce en forma adecuada el modelo de trabajo que se presenta en el INPEC. (5)	Evaluacion por competencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Desarrollo estratégico de recursos humanos		Si	No
Definir e implementar acciones de desarrollo para las personas y equipos. Desarrollo adecuado (3)	Evaluacion por competencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>


ESPECIFICAS: EFICACIA PERSONAL			
Trabajo en equipo		Si	No
Orientación al trabajo colectivo (4)	Evaluacion por competencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comunicación		Si	No
Comunicación proactiva (4)	Evaluacion por competencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Negociación		Si	No
Firmeza en planteamientos (4)	Evaluacion por competencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liderazgo		Si	No
Presenta habilidades necesarias para orientar a un grupo (3)	Evaluacion por competencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autorregulación emocional		Si	No
Eficacia Funcional. (4)	Evaluacion por competencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptabilidad al cambio		Si	No
Presenta ajustes al cambio de acuerdo a las exigencias del medio (3)	Evaluacion por competencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 244 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Construcción de relaciones		Si	No
Crea y mantiene contactos amistosos con personas que son o serán útiles para las metas (4)	Evaluación por competencias		

COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL			
COMPONENTE MEDICO			
	FUENTE DE EVALUACION	Cumple	
Sensorial		Si	No
Agudeza visual	Valoración Optométrica		
Campo visual	Valoración Optométrica		
Discriminación del color	Valoración Optométrica		
Percepción de distancia y profundidad	Valoración Optométrica		
Coordinación viso-motriz (cover test)	Valoración Optométrica		
Percepción de herramientas (test de esteriopsis)	Valoración Optométrica		
Percepción espacial (test de esteriopsis)	Valoración Optométrica		

EVALUACIÓN POR SISTEMAS ORGÁNICOS			
	FUENTE DE EVALUACIÓN	Cumple	
		Si	No
Sistema Tegumentario: piel y faneras	Historia médica ocupacional		
Sistema osteoarticular	Historia médica ocupacional		
Sistema Muscular	Historia médica ocupacional		
Sistema inmunológico	Historia médica ocupacional		
Sistema	Historia médica ocupacional		
Patologías del Psiquismo	Evaluación Psicológica		
Sistema respiratorio	Historia médica ocupacional		
Sistema digestivo	Historia médica ocupacional		
Sistema cardiovascular	Historia médica ocupacional		
Sistema urinario	Historia médica ocupacional		
Sistema genital	Historia médica ocupacional		
Sistema Endocrino	Historia médica ocupacional		
Sistema hematopoyético	Historia médica ocupacional		

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 245 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Sistema linfático	Historia médica ocupacional		
Sistema visual	Historia médica ocupacional		
Sistema auditivo	Historia médica ocupacional		

Adaptado de Carmen Helena Vergara; Análisis y descripción de puestos de trabajo de Manuel

Fernández Ríos; Tratado de Psicología Forense, Javier Urra.

OBSERVACIONES


Convenciones:

Cumple – Si: el aspirante cumple con los parámetros del perfil Profesiográfico.

No: el aspirante no cumple o está por fuera de los estándares del perfil Profesiográfico.

Anexo 11. Valoración Fisioterapeutica

Anexo 13. Esquema Aplicación Profesiograma y perfiles Profesionales Ascensos

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 246 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

3.6. CARGO: MAYOR DE PRISIONES

3.6.1.IDENTIFICACIÓN

Categoría	Oficial
Denominación del Empleo:	Mayor de Prisiones
Código:	4158
Grado:	21
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa
Naturaleza del empleo:	Sistema específico de carrera penitenciaria y carcelaria


Propósito Principal

Realizar las estrategias relacionadas con la custodia y vigilancia del sistema penitenciario y carcelario desarrollando los programas de resocialización, tratamiento penitenciario, atención integral, en el marco de la normatividad vigente, los derechos humanos y las políticas, programas y planes institucionales.

3.6.2.FUNCIONES DEL CARGO – MAYOR DE PRISIONES

Resolución 001457 de 2015

1. Actualizar y ajustar los procesos, procedimientos y actividades de administración, organización y seguridad penitenciaria y carcelaria, conforme a los reglamentos y procedimientos institucionales.
2. Organizar las tareas y actividades que demanden los servicios que le corresponda como comandante de vigilancia, de grupo especial, Comandante Regional, o de servicio, direccionando su quehacer para el cumplimiento de las metas de seguridad penitenciaria y carcelaria, de conformidad con los reglamentos y procedimientos.

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 247 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

3. Revisar y controlar la ejecución de las políticas, planes y programas de tratamiento penitenciario, atención integral, administración, planeación de los servicios asistenciales a la población privada de la libertad a cargo del Instituto, coordinado con los responsables del direccionamiento el cumplimiento de las actividades.

4. Ejecutar las tareas y actividades que demanden los servicios que le corresponda como Comandante de Vigilancia Regional o Coordinador de Grupo, direccionando su quehacer para el cumplimiento de metas de seguridad penitenciaria y carcelaria de conformidad con las necesidades del servicio.

5. Instruir al personal en la aplicación de las normas y disposiciones de seguridad penitenciaria y carcelaria, implementando los mecanismos de verificación y seguimiento del cumplimiento de las disposiciones.

6. Orientar el desarrollo de los procedimientos, instrucciones y guías relacionadas con la seguridad, custodia y vigilancia de conformidad con las políticas institucionales y los procesos y procedimientos vigentes.


7. Verificar los procesos de evaluación en seguridad penitenciaria y carcelaria, custodia y vigilancia, realizando las sugerencias, recomendaciones de mejoramiento de la gestión del proceso de seguridad.

8. Realizar los informes, estudios y análisis de las actividades desarrolladas, presentándolos con la oportunidad y periodicidad requeridas.

9. Verificar el estado de las instalaciones, la prestación del servicio, las condiciones de habitabilidad, seguridad, vigilancia, administración, ejecución y control de los programas adelantados en los Establecimientos de Reclusión, realizando las recomendaciones pertinentes.

10. Realizar la calificación de personal a su cargo, de acuerdo con las normas y procedimientos pertinentes.

11. Proyectar las recomendaciones e instrucciones relacionadas con as distribución del servicio, elaboración y ejecución de los planes de defensa, seguridad y contingencia así como la responsabilidad en el manejo, cuidado y conservación del material de intendencia, defensa, maquinaria y demás equipo

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 248 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

asignado de conformidad con los procedimientos establecidos para los casos de pérdida, hurto o daño de los mismos.

12. Categorizar y evaluar los planes de seguridad, defensa, emergencia, contingencia y eventos de los Establecimientos de Reclusión, realizando las acciones de corrección e inclusión con base en lo determinado en la normatividad vigente y los reglamentos internos.

13. Orientar al personal a cargo en la aplicación de los procedimientos de seguridad penitenciaria y carcelaria, custodia, vigilancia y administración eficiente de los métodos utilizados de acuerdo a las instrucciones impartidas por el superior competente.

14. Realizar los diseños de los sistemas de seguridad, custodia y vigilancia validándolos y presentarlos para su aprobación de conformidad con las necesidades institucionales.


15. Revisar y evaluar los resultados de los planes, programas, proyectos y actividades a su cargo, contrastándolos con las estadísticas existentes y lo dispuesto en los procedimientos comunicándolo con el superior inmediato.

16. Programar y desarrollar las medidas preventivas y coercitivas para el control de hechos que alteren el orden interno, la seguridad, disciplina, convivencia y autoridad, divulgándolas para su ejecución.

17. Participar en los procesos de evaluación institucional que correspondan a su área de actuación, presentando las conclusiones y recomendación de las acciones de mejoramiento de la gestión y ejecución de los planes, programas, y proyectos de seguridad penitenciaria y carcelaria.

18. Realizar y acompañar los estudios relacionados con la dependencia donde haya sido asignado el empleo de conformidad con el Plan Anual de Gestión.

19. Proyectar respuesta a los requerimientos que se realicen a la dependencia donde haya sido asignado el empleo de conformidad con las necesidades institucionales.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 249 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

20. Desarrollar las actividades administrativas de conformidad con las necesidades institucionales de la dependencia donde haya sido asignado el empleo.

21. Realizar previa autorización, las labores de conducción y mantenimiento de vehículos automotores para el desplazamiento de internos o funcionarios cumpliendo con las normas de seguridad y las señales de tránsito.

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

3.6.3. CONOCIMIENTOS ESENCIALES

De la Institución, su estructura y funcionamiento.

Normatividad nacional e internacional sobre temas penitenciarios y carcelarios

Jurisprudencia en materia penitenciaria.

Normatividad y operatividad para el uso de los medios coercitivos, armas de fuego, equipo antidisturbios, de comunicación, medios electrónicos de uso institucional, elementos de defensa, restricción y protección.

Administración de la seguridad penitenciaria y carcelaria.

Administración de personal y evaluación de desempeño.

Normas aplicables a los servidores públicos.

Modelo Estándar de Control Interno - MECI.

Norma Técnica del Sistema Gestión de Calidad en la Administración Pública.

Derechos Humanos de las personas privadas de la libertad.

Manual de uniformes, protocolo penitenciario y lenguaje técnico profesional.

Metodología para la investigación.

Comunicaciones estratégicas.

Sisipec Web y demás herramientas propias del sistema penitenciario y carcelario.

Manejo y uso de armas de fuego, equipo antidisturbios, de comunicación, medios electrónicos de uso institucional, elementos de defensa, restricción y de protección.

3.6.4. COMPONENTE ERGONÓMICO

Análisis de puesto de trabajo para el cargo de mayor de prisiones


		POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Página: 250 de 354 Fecha: diciembre de 2015	

Tabla 54

LISTA DE CHEQUEO CARGO MAYOR DE PRISIONES																				
No.	ACTIVIDAD	TAREA	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS	POSTURA				MANIPULA CARGAS		TIPO DE MOVIMIENTO				DISEÑO ADECUADO DE PUESTO DE TRABAJO						
				BIPEDA SEDENTE	MIXTA (BIPEDA SEDENTE)	CUCLILLAS	TIEMPO EN MINUTOS	SI	NO	PESO EN Kg.	DESCRIPCIÓN DE LA CARGA	TIEMPO EN MINUTOS	REPETITIVO	TIEMPO EN MINUTOS	FRECUENCIA POR HORA	NO APLICA	DESCRIPCIÓN DEL MOVIMIENTO	SI	NO	NO APLICA
1	Ajustar los procesos, procedimientos y actividades de administración, organización y seguridad penitenciaria y carcelaria. Organizar las tareas y actividades que demanden los servicios que le corresponda como comandante de vigilancia, de grupo especial, Comandante Regional, o de servicio. Revisar y controlar la ejecución de las políticas, planes y programas de tratamiento penitenciario, atención integral, administración, planeación de los servicios asistenciales a la población privada de la libertad. Realizar visitas a establecimientos.	1. Dirigir 2. Orientar 3. Planear 4. Ejecutar 5. Supervisar 6. Tomar decisiones 7. Rendir informes	Labores en su mayoría administrativas.		X		600	X		4	Ocasionalmente hace uso de chaleco antibalas y revólver.	Varía según la actividad							X	Sillas de trabajo no ergonómicas

Descripción de elementos utilizados en la ejecución de tareas y características de manipulación

Tabla 55

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

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

Tabla 56

Medidas de elementos utilizados para el cargo de Mayor de Prisiones

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


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 251 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Tabla 57
Condiciones organizacionales de la Jornada laboral (Mayor de Prisiones)

ASPECTO	DESCRIPCIÓN
Jornada Laboral	De 8 a 12 horas diarias.
Descansos durante jornada	Hora de almuerzo.

3.6.5. CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN

Se caracteriza por ser un trabajo altamente calificado, que exige conocimientos operativos, técnicos, administrativos, financieros, de manejo de personal, tratamiento penitenciario, grupos especiales, armamento, política penitenciaria y carcelaria, defensa, seguridad, entre otros. El tipo de trabajo es variado, manual y lo realiza en conjunto con su equipo de trabajo.


El nivel de esfuerzo varía de acuerdo con las tareas que debe desarrollar. (Operativas, y administrativas).

El nivel de responsabilidad es alto ya que tiene personal a su cargo, cuidado y conservación de material, manejo de internos, procedimientos especiales, responsabilidad financiera y las demás funciones asignadas.

3.6.6. REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN

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

En el componente sensorio motor: a nivel del componente sensoriomotor requiere de discriminación auditiva, visual, táctil, de color y forma, para cumplir con las tareas asignadas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 252 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

A nivel motricidad fina es necesaria la realización de enganches, agarre a mano llena y agarre cilíndrico, pinzas fina y trípode, además de precisión motriz, pulso, agilidad, rapidez y precisión motriz, destreza manual y digital, armonía, uso de ambas manos, coordinación bimanual y coordinación visomotriz.

Componente neuromuscular: para la ejecución de las actividades que requieren fuerza y movimiento es necesario, resistencia, control y alineamiento postural.


3.6.7.COMPONENTE PSICOLÓGICO

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

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

Descripción del Proceso

Para la actualización del **profesiograma**, se utilizó el Manual Diagnostico y Estadístico de los Trastornos Mentales de la AMERICAN PSYCHIATRIC

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 253 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

ASSOCIATION en su Quinta Edición, al igual que el documento de inhabilidades médicas para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

Dentro de las dinámicas de recolección de información se desarrolló una lista de verificación Anexo 8 la cual indagaba por el cumplimiento de las funciones del Mayor de prisiones dentro de las actividades cotidianas. Paralelo a este proceso de recolección de información se indago a subordinados dragoneantes, distinguidos, inspectores, inspectores jefe, teniente y capitán de prisiones; así como a superiores, por las condiciones y requerimientos deseados en las personas que desempeñarían este cargo dentro del Cuerpo Custodia y Vigilancia; mediante entrevistas semiestructuradas en las que se buscaba relacionar las funciones del cargo con los componentes y exigencias y las competencias laborales y de logro personal.

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

Rango o campo de aplicación

Tipo entidad:

Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario-INPEC.

Información:

Escrita, verbal

Comunicaciones utilizadas:

Escrita, digital, verbal y presencial.

Evidencias


De Producto:

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

Cumplimiento de los procesos y procedimientos de identificación, ingreso y salida de personas, elementos, equipos y vehículos.

Uso adecuado de los bienes, elementos, equipos e instalaciones.

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 254 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Planes de trabajo y servicios.

De desempeño:

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

Cumplimiento de compromisos laborales y comportamentales.

De Conocimiento:


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

Hallazgos

Teniendo en cuenta los análisis de las fuentes de información como las entrevistas realizadas al cargo de Mayor de Prisiones, a subordinados dragoneantes, distinguidos, inspectores, inspectores Jefe y Teniente de prisiones, y a superiores jerárquicos; así como la revisión de la versión previa del profesiograma, se ha determinado que en relación con las exigencias y las necesidades del cargo, es importante realizar un ajuste a las competencias establecidas para desempeñar las funciones asignadas. Este ajuste se determina en cuanto a la pertinencia de las competencias en un ambiente laboral complejo en el que se presenta una serie de condiciones variables tanto en el espacio físico de trabajo como en las tareas y actividades realizadas.

A continuación, se detallan las principales conclusiones del proceso de revisión, actualización y análisis el cargo de Mayor de Prisiones.

El cargo de Mayor de Prisiones, es en esencia un cargo administrativo y gerencial en el que se presentan exigencias constantes orientadas hacia el diseño, implementación, seguimiento y control de diferentes procesos relacionados con el cumplimiento de la misión y objetivos del INPEC. Por tanto los requerimientos personales de logro y de habilidades cognitivas presentan un mayor nivel de exigencia con respecto a los cargos inferiores. Así mismo presenta funciones que implican un mayor contacto con diferentes entidades internas o externas al Instituto.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 255 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

De acuerdo a lo anterior las competencias cognitivas determinadas anteriormente en el profesiograma versión 1, como, **Pensamiento Analítico, pensamiento conceptual y Capacidad de aprendizaje**, que si bien son de esperarse en este tipo de funciones no son determinantes a la hora de cumplir con las funciones y objetivos de las mismas.


Respondiendo a las tareas y exigencias para el desempeño eficaz del cargo se considera la adición de la competencia **Cognitiva Propositiva**, que se ajusta a los requerimientos administrativos y de coordinación del cargo, pero que indica un avance en las necesidades de creación de generación de nuevos elementos de trabajo en forma constante, generando nuevos patrones de ideas, de organización y de trabajo , que permiten genera y mantener aspectos como innovación y reconsideración de situaciones ya conocidas.

Así mismo se integra la competencia **aprendizaje continuo**, pues determina la óptima realización de la implementación constante de nuevos procedimientos, del manejo de nuevas técnicas penitenciarias y de la adquisición de una constante formación en los procesos de manejo de personal y de legislación penitenciaria y penal.

En este cargo se exige el seguimiento de normas y procesos definidos en procura de mejoramiento continuo, por lo que se hace necesario que el servidor público posea habilidades en esta área, para atender esta necesidad se hace necesario considerar la competencia de **Metodología para la calidad**, que le permite asumir con mayor naturalidad este tipo de exigencias.

Igualmente dadas las funciones de diseño e implementación de planes de seguridad y metodología en las funciones de seguridad se establece como competencia desarrollada, **Pensamiento Estratégico**.

Finalmente dentro del grupo de competencias cognitivas se reconoce la necesidad de establecer como competencia deseada para este cargo la **Metodología en investigación**, reconociendo la importancia que para desempeñar el cargo la realización de estudios al interior y exterior del INPEC requiere como proceso de mejora continua y de reconocimiento del impacto o ausencia de este dentro de las dinámicas establecidas por el instituto y por los superiores, así mismo como herramienta de trabajo que le permite aplicar el

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 256 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

conocimiento de nuevas técnicas y herramientas de trabajo en el Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

Siguiendo esta revisión, se considera que la Competencia **Perseverancia**, que se encuentran en el grupo de las competencias de Logro y Acción, se integra en las competencias **Dinamismo e iniciativa**, que implican el mantener los esfuerzos de trabajo en forma constante en el tiempo, a pesar de las dificultades y problemáticas que se le presenten.


Así mismo la competencia **Desarrollo estratégico de los recursos humanos**, se integra al perfil profesional, ya que asegura la idoneidad en el manejo del personal a cargo, reconociendo las habilidades y recursos de las personas puestas bajo su mando así como las condiciones y calificaciones que le permiten determinar quiénes son sujetos de reconocimientos, condecoraciones y ascensos de acuerdo a los méritos obtenidos en el desarrollo de las tareas y misiones del INPEC.

Igualmente se incluye la competencia de **capacidad de planificación y organización**, teniendo en cuenta que gran parte de las funciones desempeñadas se relacionan o utilizan como eje de trabajo esta competencia, desarrollada en niveles medio alto y alto.

En el desarrollo de las actividades es necesario reconocer el impacto y las implicaciones de su trabajo de coordinación y planeación dentro de las políticas, misión y visión del INPEC, a condición de que reconozca con soltura las mismas, por tanto se hace necesario para este cargo la competencia de **Conocimiento de la Entidad**.

Dentro de este grupo de competencias es necesario reconocer la importancia de la capacidad de identificar, seleccionar y dirigir recursos en pos de alcanzar los objetivos propuestos dentro de las iniciativas y proyectos establecidos dentro de las dinámicas del INPEC, para esto se considera que la persona que ocupe este cargo debe contar con la competencia **Gerenciamiento de Proyectos**, que cubre con los requerimientos conductuales necesarios para desempeñar adecuadamente este tipo de exigencias laborales.

Dentro del grupo de Competencias de Eficacia Personal se estableció que las competencias **Negociación, y construcción de relaciones** se ajustan a los requerimientos del cargo de Mayor de Prisiones, por presentar generalizaciones

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 257 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


que dificultan el adecuado proceso de evaluación a la hora de responder a las exigencias de un proceso de ascenso.

De acuerdo a lo anterior y para determinar en forma más precisa las exigencias del cargo se integra al profesiograma la competencia **liderazgo**, que de acuerdo con la definición de (ALLES, 2005) *“es la habilidad necesaria para orientar la acción de grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo”*. pues en este contexto de manejo del personal es necesario contar con elementos que permitan identificar su puesto y su función dentro de un equipo de trabajo.

Se incluye la competencia **Autorregulación Emocional**, que se enfoca busca reconocer y evaluar las condiciones de manejo emocional atendiendo a las exigencias del cargo en el que se ejecutan conductas de mando y control de crisis. La **Autorregulación Emocional** permite regular los impulsos, tener el control y dar dirección a la energía emocional subordinando la gratificación inmediata a objetivos y valores de mayor trascendencia, es decir a reconocer y aplazar las expresiones emocionales, sin negarlas, manteniendo las metas y fines determinados en cada situación dando prelación a las exigencias del cargo y del INPEC sobre las propias.

Teniendo en cuenta la constante variación en los grupos de trabajo y las condiciones del personal interno, así como las demandas en los planes de seguridad y la ejecución de planes de acción, proyectos y metodologías penitenciarias y de las condiciones de seguridad pública nacional se hace necesario que el empleado que ejecute este cargo cuente con altos niveles de **Adaptabilidad al cambio**, la cual es definida como: *“la capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio, asociada a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada”*.

Una característica del cargo es el continuo contacto con entes externos en asuntos de control, dirección, manejo de los diferentes eventos o políticas presentes en el INPEC, lo cual requiere de habilidades de presentación de la información, su difusión y del propósito de mantener la imagen de la entidad en alto, para lo cual se requiere de la competencia **Habilidades Mediáticas**.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 258 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Se mantiene las competencias de: conocimiento de herramientas de gestión, iniciativa, manejo de la presión, dinamismo, capacidad de planificación organizada, conocimiento de la entidad, comunicación, negociación y construcción de relaciones.

3.6.8. COMPETENCIAS ACTUALIZADAS

Se determina que las competencias y el nivel de ajuste a las mismas quedarían de la siguiente forma:

Competencias básicas:

Orientación al ciudadano
 Orientación al resultado
 Transparencia
 Compromiso con la organización

Competencias cognitivas


Conocimiento de herramientas de gestión.
 Aprendizaje continuo.
 Competencia cognitiva Propositiva.
 Metodología para la calidad.
 Pensamiento estratégico.
 Metodología de investigación

Competencias de logro y acción

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

Competencias de eficacia personal

Trabajo en equipo
 Negociación


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 259 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Comunicación
 Liderazgo
 Autorregulación emocional
 Adaptabilidad al cambio
 Construcción de relaciones.
 Habilidades Mediáticas.

Tabla 58


**ESQUEMA PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS
 MAYOR DE PRISIONES VERSION 2**

Competencias		Definición		Conductas	
Generales	Orientación al ciudadano	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos. Nivel a cumplir 5. Se presenta como alguien confiable.		<ul style="list-style-type: none"> • Genera alternativas a las problemáticas y solicitudes del cliente. • En todo momento tiene en cuenta la perspectiva del cliente. • Logra orientar al cliente cuando este se encuentra en una situación difícil. 	
	Cumple				
	SI	NO			
	Orientación a resultados (logro)	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad. Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia. Nivel a cumplir 5. Es persistente en sus esfuerzos para alcanzar metas.			
Cumple					
SI	NO				


		POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Página: 260 de 354 Fecha: diciembre de 2015	

	Transparencia	Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental. Incluye conductas de integridad y ética profesional. Nivel a cumplir 5. Establece misión y visión de acuerdo a valores morales		<ul style="list-style-type: none"> Orienta y realiza su trabajo en base a sus valores. Integra o genera equipos de trabajo guiados por valores. Acepta los riesgos y costos de su honestidad. Es un referente en materia de integridad para los demás.
		Cumple		
		SI	NO	
	Compromiso con la Entidad	Es la actitud orientada hacia la organización que permite alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y metas organizacionales, actuando de forma tal de promover dichas metas y cumplir con la misión de la institución. Nivel a cumplir 5. Prioriza las metas organizacionales		<ul style="list-style-type: none"> Define y toma como propios los objetivos de la institución haciéndose referente frente a los compañeros y supervisados. Apoya e instrumenta las decisiones institucionales. Es reconocido por cumplir y hacer cumplir los compromisos personales e institucionales.
		Cumple		
		SI	NO	


COMPETENCIAS COGNITIVAS		
Competencias	Definición	Conductas
Cognitivas	Conocimiento de herramientas de gestión	<ul style="list-style-type: none"> Propone y pone en práctica estrategias laborales. Puede determinar políticas de trabajo a los demás. Reconoce las limitaciones y genera alternativas operacionales.
	La posibilidad de realizar su trabajo de acuerdo con los procedimientos indicados dentro de los lineamientos. Nivel a cumplir 5. Reconocida autoridad en temáticas penitenciarias	
	Cumple	

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 261 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


	SI	NO	
Competencia Cognitiva Propositiva	<p>Esta competencia implica el análisis de información en forma dinámica, nos so lo entendiendo los mecanismos de trabajo implicados en una actividad sino generando y creando nuevas ideas a partir de su conocimiento, experiencia y proyección.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Propone constantemente</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Lidera acciones encaminadas a generar cambios en cuanto a las dinámicas y orientaciones laborales. • Se encuentra actualizado permanentemente en los diferentes tipos de innovaciones técnicas, y plantea las posibilidades reales de incorporarlas al trabajo. • Está en capacidad de detectar fallos estructurales y en las políticas de trabajo, proponiendo alternativas de corrección o modificación de las mismas. • Cuenta con la capacidad de generar conductas en los demás a partir de la presentación de ideas y proyectos en forma continua..
	Cumple		
Aprendizaje Continuo	<p>Es la capacidad de buscar y compartir información útil para la resolución de problemas, utilizando todos los recursos del INPEC. Incluye la capacidad de capitalizar la experiencia propia y de otros en el mejoramiento continuo.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Busca optimizar los resultados de su gestión</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Se actualiza continuamente en las últimas metodologías o tecnologías para su trabajo. • Se orienta a la investigación de nuevas y mejores herramientas para optimizar la gestión. • Amplia el marco de formación integrando información novedosa, incluso si no presenta relación directa aparente con las funciones de su trabajo. • Actúa como consultor interno, ofreciendo los propios conocimientos a los demás. • Se preocupa por la administración del conocimiento y del capital humano del INPEC.
	Cumple		

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 262 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


		SI	No			
	Metodología para la Calidad	Es la capacidad de ajustar su desempeño y su accionar a la consecución de metas y planes de trabajo, en forma efectiva, manteniendo los niveles de calidad exigidos por el INPEC. Nivel a cumplir 5. Propone mejoras en los procesos de calidad y eficiencia.	<ul style="list-style-type: none"> Se anticipa y se preocupa por desarrollar nuevos procedimientos o mejorar los existentes, en busca de mayores estándares de excelencia. Genera, lidera e implementa las modificaciones que le aseguran el mejoramiento de la calidad y la eficiencia. Es reconocido por sus resultados. Verifica sistemáticamente las expectativas y requerimientos en la obtención de mayores estándares de calidad. 			
					Cumple	
					SI	NO
	Pensamiento Estratégico	Es la habilidad para comprender rápidamente los cambios en el entorno y establecer acciones que le permitan identificar las oportunidades y las deficiencias de la gestión, así mismo realizar cambios estratégicos que optimicen su accionar. Nivel a cumplir 5. Anticipa las dinámicas de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> Delega las responsabilidades estableciendo mecanismos de control y retroalimentación. Logra aprovechar efectivamente la diversidad al interior del equipo de trabajo. Evalúa escenarios alternativos y estrategias de acción. Analiza y evalúa la información generada desde diversas fuentes. Se anticipa a las situaciones estableciendo acciones preventivas. 			
					Cumple	
SI					NO	

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 263 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


	Metodología de investigación	<p>Es la capacidad de formular problemas de interés para la entidad, trazar un plan estratégico de largo o mediano plazo para trabajar en él y producir resultados de conocimiento sobre el tema en cuestión.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Produce resultados fiables.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inicia nuevos proyectos de mejoramiento, con base en los requerimientos organizacionales, las demandas externas y el conocimiento de un tema. • Lidera y direcciona de manera estratégica actividades y proyectos en beneficio de los demás, en conexión con los recursos y las especificidades del equipo de trabajo. • Plantea las posibles soluciones del problema como respuesta a preguntas de investigación. • Realiza una continua evaluación de los resultados parciales y definir criterios de calidad para verificar el cumplimiento de los fines o metas propuestos al inicio. • Analiza los datos obtenidos y construye síntesis de los mismos de acuerdo con los objetivos de la investigación. 	
		Cumple		
		SI	NO	

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 264 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


COMPETENCIAS DE LOGRO Y ACCION		
Competencias	Definición	Conductas
Logro y acción	Iniciativa	<p>Implica una preferencia a actuar de forma dinámica de acuerdo con sus funciones. Quienes poseen esta competencia anticipan los problemas que puedan surgir e inician acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas específicas.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Es decidido ante las crisis</p>
	Cumple	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta propuestas de acción a su área de trabajo. • Responde con efectividad y oportunidad ante las dificultades o problemas. • Puede construir alternativas de solución en medios de situaciones de crisis. • Puede orientar a los colaboradores y compañeros en la solución de situaciones críticas.
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; background-color: #ADD8E6;">SI</td> <td style="width: 50%;">NO</td> </tr> </table>	
SI	NO	
Dinamismo	<p>Es la capacidad de trabajar duro en situaciones cambiantes frente a interlocutores diversos, en jornadas de trabajo prolongadas, sin que se vea afectado su nivel de actividad.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Es elemento motivador</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trasmite a la demás energía y la vitalidad. • Atiende con celeridad y eficiencia las nuevas exigencias. • Busca atender en forma rápida las nuevas tareas. • Se involucra en actividades que van más allá de lo determinado para su cargo.
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; background-color: #ADD8E6;">SI</td> <td style="width: 50%;">NO</td> </tr> </table>	SI	
SI	NO	

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 265 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


	Manejo de la presión	<p>.Es la capacidad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Se desempeña con alto profesionalismo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene una actitud positiva. • Logra responder con agilidad y calidad. • Determina las posibilidades y limitaciones con el objetivo de establecer acciones concretas y adecuadas. • No proyecta su estado emocional hacia los demás. • Puede generar ambientes de confianza y tranquilidad. 	
		Cumple		
		SI		NO
	Planificación y organización	<p>Es la capacidad de determinar eficientemente las metas y prioridades de su tarea o proyecto, determinando plazos, tareas y recursos.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Dirige varios proyectos simultáneamente sin perder el control</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se anticipa a situaciones problemáticas determinando acciones correctivas y preventivas • Tiene claridad en cuanto a las metas de su área de trabajo. • Crea y actualiza constantemente los procedimientos entre sus colaboradores inmediatos. • Utiliza en forma racional los diferentes recursos puestos a su disposición. • Fija objetivos a largo plazo en forma coherente con la misión y la visión de la institución. 	
Cumple				
SI		NO		

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 266 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


	Desarrollo estratégico de Recursos Humanos	<p>Es la capacidad para analizar y evaluar el desempeño actual y potencial de los colaboradores y definir e implementar acciones de desarrollo para las personas y equipos.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Se muestra como formador de profesionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Idea, propone y lidera acciones de capacitación y desarrollo, preocupándose por conseguir los recursos requeridos para ello. • Prepara planes de desarrollo con sus colaboradores, a partir de experiencia previas y del conocimiento teórico. • Desarrollo a su gente para futuras responsabilidades de trabajo. Impulsa en su equipo de trabajo las ideas de crecimiento y formación constante, así como la de obtener ascensos continuos dentro del procesos de crecimiento profesional.
		Cumple	
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center; background-color: #add8e6;">SI</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">NO</td> </tr> </table>	
SI	NO		
	Conocimiento de la Entidad	<p>Es la capacidad de reconocer en forma dinámica las diferentes situaciones de la entidad tanto a nivel local como nacional. Al mismo tiempo reconoce en forma adecuada el modelo de trabajo que se presenta en el INPEC.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Nivel Optimo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta un amplio conocimiento del entorno administrativo legal y penitenciario. • Tiene conocimiento de las diferentes dinámicas de la entidad tanto locales, seccionales, regionales y nacionales. • Realiza acciones que incrementan los resultados positivos. • Propone y aplica acciones tendientes a la mejora constante de la entidad. • Presenta altos niveles de compromiso e identificación con la entidad.
		Cumple	

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 267 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


		SI	NO	
	Gerenciamiento de Proyectos	<p>Es la capacidad de identificar, seleccionar y dirigir recursos, para alcanzar objetivos. Centrando los esfuerzos en las prioridades y desempeño de la entidad.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Nivel Optimo</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Diseña y coordina proyectos, haciendo uso de herramientas existentes e innovadoras, optimizando los recursos a su alcance. • Por diversa vías y a través de la utilización de herramientas eficientes de comunicación, comunica y mantiene una visión clara del propósito planteado. • Analiza sistemáticamente el desempeño del equipo de trabajo realizando retroalimentación oportuna. • Motiva y moviliza al equipo de trabajo. • Es flexible y se ajusta a los requerimientos de las dificultades y exigencias de los proyectos y su adaptación. • Expone en forma acertada los logros y resultados del proyecto. • Reconoce la importancia de las dinámicas del equipo de trabajo e implementa estrategias para su manejo.
				Cumple

		POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 268 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención			Fecha: diciembre de 2015


COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL				
Competencias	Definición		Conductas	
Eficacia Personal	Trabajo en equipo	Es la habilidad para participar activamente en la consecución de una meta común. Supone facilidad para la relación interpersonal y la capacidad de comprender la repercusión de las propias acciones sobre el éxito de las acciones de los demás.		
		Nivel a cumplir 5. Compromiso Colectivo		
		Cumple		
		SI	NO	<ul style="list-style-type: none"> Identifica con claridad los objetivos de su trabajo dentro del equipo. Apoya a los demás miembros del equipo. Colabora con otras áreas de la institución como parte de un proceso de eficacia. Favorece la integración de los compañeros en las tareas grupales.
	Negociación	Es la habilidad para crear ambientes propicios de compromiso mutuo en la modalidad de mutuo beneficio con diferentes agentes internos y externos al INPEC.		
		Nivel a cumplir 5. Representante efectivo		
		Cumple		
		SI	NO	<ul style="list-style-type: none"> Se basa en criterios objetivos independientemente de los intereses personales. Logra identificar las debilidades argumentales de los demás y utilizarlas en beneficio de la institución Se anticipa a los requerimientos de los demás. Logra acuerdos satisfactorios.
	Comunicación	.Es la capacidad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.		
Nivel a cumplir 5. Claridad y efectividad				
Cumple				
	SI	NO	<ul style="list-style-type: none"> Logra que su audiencia comprenda en forma clara la información. Logra influir sobre los demás. Detecta emociones, sentimientos al interpretar el lenguaje verbal y no verbal. Verifica la comprensión de los demás de la información suministrada. 	

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 269 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

	Liderazgo	<p>Es la habilidad necesaria para orientar la acción de grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Inspira y transforma a la personas a su alrededor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inspira con su ejemplo y brinda valores de acción. • Es carismático: Genera entusiasmo, motivación y compromiso con la misión por él encomendada. • Es reconocido internamente y externamente como visionario e innovador. • Se posiciona como líder sin dificultades aun cuando se presenta cierta oposición inicial.
	Cumple		
	Si	No	
	Autorregulación emocional	<p>Habilidad para regular los impulsos, tener el control y dar dirección a la energía emocional subordinando la gratificación inmediata a objetivos y valores de mayor trascendencia, es decir a reconocer y aplazar las expresiones emocionales, sin negarlas, manteniendo las metas y fines determinados en cada situación.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Seguridad, solvencia e influencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se expresa con precisión y calma en toda circunstancia, aun en situaciones difíciles o de confrontación. • Diseña estrategias para controlar el estrés y las emociones. • Siempre prioriza la imagen y reputación de la organización independientemente de sus propios intereses y emociones. • Se esfuerza por no generar oposición u hostilidad cuando el o su equipo trabajan en situaciones de estrés
	Cumple		
	SI	NO	
	Adaptabilidad al cambio	<p>La capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio, asociada a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Presenta alta adaptabilidad al cambio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se interesa por generar cambios en procura de beneficios colectivos. • Revisa y evalúa las consecuencias positivas o negativas de las acciones pasadas para agregar valor a la nueva solución. • Evalúa sistemáticamente su entorno atento a cambios que pudieran producirse.
	Cumple		
	SI	NO	

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 270 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

			<ul style="list-style-type: none"> Realiza adaptaciones organizacionales y estratégicas a corto, mediano y largo plazo en respuesta a los cambios del entorno o las necesidades de la situación 	
		Cumple		
		SI	NO	
	Construcción de relaciones	Capacidad de crear y mantener contactos amistosos con personas que son o serán útiles para alcanzar las metas relacionadas con el trabajo. Nivel a cumplir 5. Desarrollo opimo.	<ul style="list-style-type: none"> Genera espacios de interrelación en los que se busca solucionar las diferentes problemáticas y establecer alianzas estratégicas. Genera espacios habituales de interrelación tanto laboral como personal. Busca integrar a su equipo de trabajo personal idóneo a partir de evaluaciones objetivas y subjetivas. Se convierte en punto de referencia en cuanto al modelo de las relaciones que se establecen dentro de la institución. 	
		Cumple		
		SI	NO	
	Habilidades Mediáticas	Es la capacidad de comunicar lo que se desea con claridad y sencillez, implica desenvoltura frente a los medios de comunicación, conferencias de prensa, en las conferencias con sus pares o la comunidad, en la grabación de documentos audiovisuales entre otros. Y asimilación y manejo de medios novedosos, internet, teleconferencias, etc.	<ul style="list-style-type: none"> medios, tanto en situaciones planeadas como inesperadas. Expone las ideas que planea comunicar, aun cuando es obstaculizado o presionado, de forma clara y precisa. No responde aquello que no ha planeado ni desea decir. Prioriza la imagen del INPEC por sobre su propias ideas, intereses o criterios. Es referente interno en temas de exposición 	
		Nivel a cumplir 5. Establece relaciones de alianza con la prensa.		

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 271 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

			pública. • Tiene contacto habitual y de buena relación con la prensa.
--	--	--	--

Anexo 5 Baterías Sugeridas

3.6.9.COMPONENTE MÉDICO

Se debe realizar una adecuada valoración médica con el fin de generar y fortalecer los sistemas de vigilancia epidemiológica al interior del Instituto.


Con esta evaluación se detectan condiciones predisponentes para algunas patologías comunes y ocupacionales.

La persona examinada debe tener una capacidad vital adecuada; una complexión física que le permita una interacción con sus elementos y espacios de trabajo, sin que se genere un riesgo sobre las estructuras corporales.

Valoración odontológica

La historia clínica en Odontología es un instrumento médico – legal de gran utilidad para el personal del área de la salud. Su importancia radica en el conocimiento específico de las estructuras orales tanto en tejidos duros como a nivel de tejidos blandos. Luego del examen clínico se consignarán los datos obtenidos en un odontograma. Anexo 6 Este es un esquema que hace parte de la historia clínica por medio del cual se puede determinar el estado de salud o enfermedad de un paciente.

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 272 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

Tabla 59

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


El formato debe ser diligenciado en su totalidad con el fin de obtener la mayor cantidad de información del paciente, se llenara tanto la carta dental como el odontograma con sus convenciones correspondientes. (Ver anexos: formato sugerido).

Se solicitará al aspirante presentar su historia clínica odontológica en caso de que este siguiendo algún tratamiento y si tiene paraclínicos adicionales presentarse a la consulta con estos.

Se solicitará al aspirante presentar su historia clínica odontológica en caso de que este siguiendo algún tratamiento y si tiene paraclínicos adicionales presentarse a la consulta con estos.

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

Valoración optométrica

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramas del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 273 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

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

Comúnmente, la optometría se centra en la medida del estado refractivo de ambos ojos mediante procedimientos como la esquiascopía o retinoscopía y, sobre todo, a través de métodos de refracción ocular. Anexo 7 Ficha Optometría

Audiometría


Para determinar el grado de audición la prueba funcional es la audiometría. Las premisas que cabe establecer para la determinación del grado de audición de una persona son:

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

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

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

Se debe tener en cuenta una completa historia clínica auditiva, con otoscopia previa a la realización de la audiometría. Se deben realizar vías aéreas y óseas para valorar la integridad de todo el aparato auditivo. Se busca que el examen

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 274 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

este dentro de los límites normales en todos los aspirantes, siendo de mayor importancia el conservar una adecuada audición en los rangos conversacionales con tonos entre 250 y 2000 Hz.

Se recomienda realizar este examen en una cabina sonoamortiguada con reposo auditivo y con una adecuada calibración de los equipos.

En caso de que se presente hipoacusia leve el aspirante debe tener seguimiento periódico y control del riesgo de profundización de esta.

En caso de que se presente hipoacusia leve el aspirante debe tener seguimiento periódico y control del riesgo de profundización de esta.

Anexo 8 Ficha Audiometría

3.6.10. VALORACIÓN MÉDICA COMPLETA


Anexo 9 Autoreporte

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

Historia clínica ocupacional

Llenar auto reporte de salud
 Datos personales generales
 Antecedentes personales detallados
 Antecedentes familiares
 Antecedentes laborales

Examen físico completo incluyendo:

	POSITIVA COMPañIA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 275 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Aspecto general

Signos vitales: Tensión arterial, frecuencia cardiaca, pulsos periféricos.

Peso

Examen visual general con revisión de valoración optométrica

Examen de orofaringe, nasofaringe, oídos con énfasis en pruebas laberínticas

Examen completo de cuello

Examen abdominal completo

Examen genitourinario (se realiza anotación ya que este examen se realizará solo en personas con antecedentes o síntomas genitourinarios con el fin de descartar hernias inguinales y varicocele)

Examen osteomuscular general (se realizará revisión del examen realizado por fisioterapia)


Examen neurológico detallado

Anexo 10 Valoración Neurológica.

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

LABORATORIOS

Glicemia basal: los valores normales de glucosa oscilan entre los 70 mg/dl y los 100 mg/dl. La patología más común relacionada con el metabolismo de los hidratos de Carbono es la Diabetes; otras enfermedades que pueden generar elevación de la glicemia son: pancreatitis, síndrome de Cushing, acromegalia y

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 276 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

gigantismo, encefalopatía de Wernicke (deficiencia de vitamina B1), tumores productores de glucagón, feocromocitoma.

Parcial de orina: Se realiza con el fin de valorar el estado funcional del riñón, la presencia de infecciones urinarias, y en general valora las diferentes sustancias que son filtradas a nivel renal como cetonas, bilirrubinas y proteínas. Es importante aclarar que este examen debe ser leído en el contexto del paciente y teniendo en cuenta el estado de salud y condiciones al momento de la toma, ya que en el caso de presentar proteinuria aislada o cuerpos cetónicos sin antecedentes y sin valores significativos, no se constituiría en una inhabilidad médica.

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

Baciloscopia: Se realiza para detectar pacientes con tuberculosis, solo se realizará en sintomáticos respiratorios, con más de 15 días de tos.

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

Rx de columna dorso lumbar AP y lateral: Para los ascensos es necesario realizarla para descartar patologías vertebrales que se desarrollen dentro del proceso laboral y no han sido detectadas.


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 277 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Tabla 60


PERFIL PROFESIOGRÁFICO

MAYOR DE PRISIONES


Fecha: DD ____ MM ____ AA ____

Nombre completo del aspirante _____

COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL			
COMPONENTE MOTOR			
FUENTE DE EVALUACION		Cumple	
Motricidad fina		Si	No
Enganche	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre a mano llena	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre Cilíndrico	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Fina	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Trípode	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Latero lateral	Valoración Fisioterapéutica		
Motricidad gruesa		Si	No
Fuerza en los brazos (Grado 3)	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Bípeda	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Sedente	Valoración Fisioterapéutica		
Caminar	Valoración Fisioterapéutica		
Subir-Bajar	Valoración Fisioterapéutica		
Transportar	Valoración Fisioterapéutica		
Fuerza de piernas Grado (3)	Valoración Fisioterapéutica		


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 278 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

COMPONENTE PSICOLOGICO			
<div style="border: 1px solid white; padding: 5px; margin: 5px auto; width: 80%;"> Para el cargo de MAYOR DE PRISIONES, debe cumplir con el nivel mínimo especificado en cada una de las competencias. El Valor es el que se encuentra entre paréntesis. Ver diccionario de competencias. </div>			
Competencias comportamentales			
GENERALES	FUENTE DE EVALUACIÓN	Cumple	
Orientación al ciudadano		Si	No
Se presenta como alguien confiable (5)	Evaluacion por competencias		
Orientación a resultados		Si	No
Establece metas desafiantes (4)	Evaluacion por competencias		
Transparencia		Si	No
Demuestra altos estándares de profesionalismo (4)	Evaluacion por competencias		
Compromiso con la entidad		Si	No
Prioriza las metas organizacionales (5)	Evaluacion por competencias		
ESPECIFICAS COGNITIVAS			
Conocimiento de herramientas de Gestión		Si	No
Profesional experimentado (4)	Evaluacion por competencias		
Competencia cognitiva Propositiva		Si	No
Utilización de modelos de interpretación complejos. (5)	Evaluacion por competencias		
Aprendizaje continuo		Si	No
Presenta proyección en su formación profesional (4)	Evaluacion por competencias		
Metodología para la calidad		Si	No
Propende por mantener la calidad. (4)	Evaluacion por competencias		
Pensamiento estratégico		Si	No
Utilización de modelos novedosos de acción. (4)	Evaluacion por competencias		
Metodología para la investigación		Si	No
Produce resultados fiables (5)	Evaluacion por competencias		

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 279 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

ESPECIFICAS LOGRO Y ACCION			
Iniciativa		Si	No
Aborda los problemas y las oportunidades (4)	Evaluacion por competencias		
Dinamismo		Si	No
Manifiesta disponibilidad constante (4)	Evaluacion por competencias		
Manejo de la presión		Si	No
Trasmite confianza y seguridad (4)	Evaluacion por competencias		
Planificación y organización		Si	No
Es metódico, sistemático y organizado. (4)	Evaluacion por competencias		
Desarrollo estratégico de recursos humanos		Si	No
Genera Procesos de desarrollo (4)	Evaluacion por competencias		
Conocimiento de la entidad		Si	No
Nivel alto (4)	Evaluacion por competencias		
Gerenciamiento de proyectos		Si	No
Identifica, selecciona y dirige recursos para alcanzar objetivos. (5)	Evaluacion por competencias		


ESPECIFICAS: EFICACIA PERSONAL			
Trabajo en equipo		Si	No
Compromiso colectivo (5)	Evaluacion por competencias		
Negociación		Si	No
Firmeza en planteamientos (4)	Evaluacion por competencias		
Comunicación		Si	No
Claridad y efectividad (5)	Evaluacion por competencias		
Liderazgo		Si	No
Presenta habilidades y conductas que afirman su posición como líder. (4)	Evaluacion por competencias		
Autorregulación emocional		Si	No
Eficacia Funcional. (4)	Evaluacion por competencias		
Adaptabilidad al cambio		Si	No

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 280 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Se presenta abierto a los cambios (4)	Evaluación por competencias		
Construcción de relaciones		Si	No
Mantiene contactos amistosos con las personas (5)	Evaluación por competencias		
Habilidades mediáticas		Si	No
Establece buenas relaciones de alianza con los medios (5)	Evaluación por competencias		

COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL			
COMPONENTE MEDICO			
	FUENTE DE EVALUACION	Cumple	
Sensorial		Si	No
Agudeza visual	Valoración Optométrica		
Campo visual	Valoración Optométrica		
Discriminación del color	Valoración Optométrica		
Percepción de distancia y profundidad	Valoración Optométrica		
Coordinación viso-motriz (cover test)	Valoración Optométrica		
Percepción de herramientas (test de esteriopsis)	Valoración Optométrica		
Percepción espacial (test de esteriopsis)	Valoración Optométrica		

EVALUACIÓN POR SISTEMAS ORGÁNICOS			
	FUENTE DE EVALUACIÓN	Cumple	
		Si	No
Sistema Tegumentario: piel y faneras	Historia médica ocupacional		
Sistema osteoarticular	Historia médica ocupacional		
Sistema Muscular	Historia médica ocupacional		
Sistema inmunológico	Historia médica ocupacional		
Sistema Nervioso	Historia médica ocupacional		
Patologías del Psiquismo	Evaluación Psicológica		
Sistema respiratorio	Historia médica ocupacional		
Sistema digestivo	Historia médica ocupacional		
Sistema cardiovascular	Historia médica ocupacional		
Sistema urinario	Historia médica ocupacional		
Sistema genital	Historia médica ocupacional		
Sistema Endocrino	Historia médica ocupacional		

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 281 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Sistema hematopoyético	Historia médica ocupacional		
Sistema linfático	Historia médica ocupacional		
Sistema visual	Historia médica ocupacional		
Sistema auditivo	Historia médica ocupacional		

Adaptado de Carmen Helena Vergara; Análisis y descripción de puestos de trabajo de Manuel

Fernández Ríos; Tratado de Psicología Forense, Javier Urra.

OBSERVACIONES


Convenciones:

Cumple – Si: el aspirante cumple con los parámetros del perfil Profesiográfico.

No: el aspirante no cumple o está por fuera de los estándares del perfil Profesiográfico.

Anexo 11. Valoración fisioterapéutica

Anexo 13. Esquema Aplicación Profesiograma y perfiles Profesionales Ascensos

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 282 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

3.7. CARGO: COMANDANTE SUPERIOR

3.7.1. IDENTIFICACIÓN

Categoría	Oficial
Denominación del Empleo:	Comandante Superior
Código:	2132
Grado:	00
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa
Naturaleza del empleo:	Sistema específico de carrera penitenciaria y carcelaria


Propósito Principal

Implementar las políticas, planes, programas y proyectos de seguridad penitenciaria y carcelaria, administrando los recursos físicos y de talento humano del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, conforme a la normatividad vigente y los reglamentos internos.

3.7.2.FUNCIONES DEL CARGO – COMANDANTE SUPERIOR

Resolución 001457 de 2015

1. Dirigir, coordinar y responder por los servicios de orden, seguridad y disciplina en los establecimientos penitenciarios y carcelarios, garantizando el normal desarrollo de las actividades en las dependencias del Instituto.
2. Realizar estudios de reubicación y distribución del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia de conformidad con las necesidades del servicio.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 283 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

3. Presentar los requerimientos de traslados, encargos, comisiones, reubicaciones y demás movimientos necesarios del personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia de acuerdo con las necesidades del servicio.

4. Consolidar y presentar las estadísticas de novedades, movilidad, antigüedad y disciplina del personal, en concordancia con la normatividad vigente y las políticas institucionales.

5. Realizar y presentar las propuestas de selección de personal para ingreso, ascenso, servicios especiales, programas de formación y especialización del personal demandado conforme al perfil requerido para la ejecución de los procesos y procedimientos a cargo del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

6. Realizar el estudio para el otorgamiento de condecoraciones, estímulos y distintivos de acuerdo con las normas que rigen la materia.


7. Realizar la supervisión del manejo administrativo y disciplinario de los centros de incorporación, instrucción y administración del servicio militar en el Instituto, de conformidad con la normatividad vigente y las necesidades del servicio.

8. Presentar los estudios, análisis, conceptos y los informes de las actividades desarrolladas en la oportunidad y periodicidad requeridas.

9. Realizar seguimiento a los sistemas de información de la institución que corresponda al ámbito de su competencia de conformidad con los establecidos en los procesos y procedimientos vigentes.

10. Aprobar los procedimientos, instrucciones, guías, orientaciones, sistemas relacionados con seguridad penitenciaria y carcelaria, custodia y vigilancia, planes de defensa, seguridad, contingencia y emergencia según las competencias atribuidas por la normatividad vigente.

11. Realizar inspecciones a los Establecimientos de Reclusión verificando las condiciones de la prestación del servicio, habitabilidad, seguridad, vigilancia, administración, ejecución y control de los programas, reportando lo encontrado con las recomendaciones pertinentes.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 284 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

12. Evaluar el personal a su cargo, de acuerdo con las normas y procedimientos pertinentes.

13. Evaluar los programas, planes, proyectos y actividades, de seguridad penitenciaria y carcelaria conforme a los indicadores establecidos en los procesos y procedimientos vigentes, comunicándolos a la instancia competente.

14. Coordinar los cursos, seminarios y demás capacitación e instrucción requerida para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia según las necesidades del servicio.

15. Determinar los procesos administrativos relacionados con el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, diseñando los instructivos y formatos para el seguimiento y evaluación de servicios.

16. Relacionar las acciones de valoración y de mejora a los planes de la dependencia, procesos institucionales presentando conclusiones y recomendaciones.


17. Liderar los estudios, investigaciones y procedimientos que permitir mejorar la prestación, el control y la evaluación del servicio de seguridad penitenciaria y carcelaria de acuerdo con las necesidades del servicio.

18. Asesorar a las directivas de la entidad en la adecuada aplicación de las normas y procedimientos propios del ámbito de su competencia en el marco de la normatividad vigente.

19. Realizar y acompañar los estudios relacionados con la dependencia donde haya sido asignado el empleo de conformidad con el Plan Anual de Gestión.

20. Coordinar las respuestas a los requerimientos que se realicen a la dependencia de conformidad con las necesidades institucionales.

21. Desarrollar las actividades administrativas de conformidad con las necesidades institucionales de la dependencia donde haya sido asignado el empleo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 285 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

22. Realizar previa autorización, las labores de conducción y mantenimiento de vehículos automotores para el desplazamiento de internos o funcionarios cumpliendo con las normas de seguridad y las señales de tránsito.

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

3.7.3. CONOCIMIENTOS ESENCIALES

1. De la Institución, su estructura y funcionamiento.
2. Normatividad nacional e internacional sobre temas penitenciarios y carcelarios.
3. Normatividad y operatividad para el uso de los medios coercitivos, medios de comunicación, medios electrónicos, defensa y seguridad del Estado.
4. Administración de la seguridad penitenciaria y carcelaria.
5. Administración de personal y evaluación de desempeño.
6. Plan Nacional de Capacitación.
7. Metodología en investigación y diseño de proyectos.
8. Comunicaciones estratégicas.
9. Técnicas de auditoría.
10. Conocimientos jurídicos y técnicos en alta seguridad penitenciaria, electrónica, física, dinámica y procedual.
11. Manejo y uso de armas de fuego, equipo antidisturbios, de comunicación, medios electrónicos de uso institucional, elementos de defensa, restricción y de protección.

3.7.4. COMPONENTE ERGONÓMICO

Análisis de puesto de trabajo para el cargo de comandante superior


		POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Página: 286 de 354 Fecha: diciembre de 2015	

Tabla 61

LISTA DE CHEQUEO CARGO COMANDANTE SUPERIOR																									
No.	ACTIVIDAD	TAREA	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS	POSTURA				MANIPULA CARGAS				TIPO DE MOVIMIENTO				DISEÑO ADECUADO DE PUESTO DE TRABAJO									
				BIPEDA	SEDENTE	MIXTA (BIPEDA SEDENTE)	CUCLILLAS	TIEMPO EN MINUTOS	SI	NO	PESO EN Kg.	DESCRIPCIÓN DE LA CARGA	TIEMPO EN MINUTOS	REPETIDO	REPETITIVO	TIEMPO EN MINUTOS	FRECUENCIA POR HORA	NO APLICA	DESCRIPCIÓN DEL MOVIMIENTO	SI	NO	NO APLICA	OBSERVACIONES		
1	Dirección y administración del personal del custodia y vigilancia a nivel nacional.	1. Dirigir 2. Orientar 3. Planear 4. Ejecutar 5. Supervisar 6. Tomar decisiones 7. Rendir informes	Labores en su mayoría administrativas.	X						X															
2	Acatar las órdenes emitidas por la Dirección General en materia de procesos de seguridad.		Ejecución de lineamientos establecidos por la Dirección General.	X						X															
3	Supervisión de la distribución y optimización del personal humano en los establecimientos.		Realizar visitas a establecimientos con el fin de verificar el equilibrio de la planta de personal de custodia y vigilancia.			X		600	X	4	Ocasionalmente hace uso de chaleco antibalas y revólver.	Varía según la actividad								X					Silla de trabajo no ergonómica, ubicación inadecuada de monitor.
4	Atención al público.		Atención de servidores, entes gubernamentales, entre otras visitas.		X					X											X				
5	Coordinar compra de dotación a servidores.		Supervisión de contratos.		X					X											X				
6	Asesorar a la Dirección General en tema de traslados.		Asistir a reuniones.		X					X											X				

Descripción de elementos utilizados en la ejecución de tareas y características de manipulación

Tabla 62

Descripción y peso (kg) elementos utilizados para el cargo de Comandante Superior

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


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 287 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Tabla 63

Medidas de elementos utilizados para el cargo de Comandante Superior

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

Tabla 64

Condiciones organizacionales de la Jornada laboral (Comandante Superior)


ASPECTO	DESCRIPCION
Jornada Laboral	De 8 a 12 horas diarias.
Descansos durante jornada	Hora de almuerzo.

3.7.5. CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN

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

El tipo de trabajo es variado, manual y lo realiza en conjunto con su equipo de trabajo.

El nivel de esfuerzo varía de acuerdo con las tareas que debe desarrollar. (Administrativas).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 288 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

3.7.6. REQUERIMIENTOS DE LA OCUPACIÓN

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

En el componente sensorio motor: a nivel del componente sensoriomotor requiere de discriminación auditiva, visual, táctil, de color y forma, para cumplir con las tareas asignadas.


Componente neuromusculoesquelético: para la ejecución de las diferentes tareas se deben adoptar y mantener diferentes posturas (bípeda, sedente), además de realizar desplazamientos corporales como caminar, subir, bajar, empujar y halar.

A nivel motricidad fina es necesaria la realización de enganches, agarre a mano llena y agarre cilíndrico, pinzas fina y trípode, además de precisión motriz, pulso, agilidad, rapidez y precisión motriz, destreza manual y digital, armonía, uso de ambas manos, coordinación bimanual y coordinación visomotriz.

Componente neuromuscular: para la ejecución de las actividades que requieren fuerza y movimiento es necesario, resistencia, control y alineamiento postural.

3.7.7. COMPONENTE PSICOLÓGICO

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

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 289 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

en los procesos de investigación sobre los diferentes aspectos de la función del INPEC., y que en su desempeño presente solvencia y dinamismo en el contacto con los medios de comunicación y con autoridades y expertos internacionales.

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

Descripción del Proceso

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

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

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

Rango o campo de aplicación

Tipo entidad:


Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario-INPEC.

Información:

Escrita, verbal

Comunicaciones utilizadas:

Escrita, digital, verbal y presencial.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 290 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Evidencias

De Producto:

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

Cumplimiento de los procesos y procedimientos de identificación, ingreso y salida de personas, elementos, equipos y vehículos.

Uso adecuado de los bienes, elementos, equipos e instalaciones.

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

Planes de trabajo y servicios

De desempeño:

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

Cumplimiento de compromisos laborales y comportamentales.

De Conocimiento:

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


Hallazgos

De acuerdo a la información obtenida en el análisis de las diferentes fuentes, se han realizado ajustes a las competencias determinadas para el cargo de Comandante Superior.

Este ajuste se determina en cuanto a la pertinencia de las competencias en un ambiente laboral complejo en el que se presenta una serie de condiciones variables tanto en el espacio físico de trabajo como en las tareas y actividades realizadas.

A continuación, se detallan las principales conclusiones del proceso de revisión, actualización y análisis el cargo de Comandante Superior.

El cargo de Comandante Superior, es en esencia un cargo ejecutivo gerencial en el que se presentan exigencias constantes orientadas hacia el diseño, implementación, seguimiento y control de diferentes procesos relacionados con el

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 291 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

cumplimiento de la misión y objetivos del INPEC. Por tanto los requerimientos personales de logro y de habilidades cognitivas presentan un mayor nivel de exigencia con respecto a los cargos de rango inferior. Así mismo presenta funciones que implican un mayor contacto con diferentes entidades internas o externas al Instituto.


De acuerdo a lo anterior las competencias cognitivas determinadas anteriormente en el profesiograma versión 1, como, **Pensamiento Analítico, pensamiento conceptual y Capacidad de aprendizaje**, que si bien son de esperarse en este tipo de funciones no son determinantes a la hora de cumplir con las funciones y objetivos de las mismas.

Respondiendo a las tareas y exigencias para el desempeño eficaz del cargo se considera la adición de la competencia **Cognitiva Propositiva**, que se ajusta a los requerimientos administrativos y de coordinación del cargo, pero que indica un avance en las necesidades de creación de generación de nuevos elementos de trabajo en forma constante, generando nuevos patrones de ideas, de organización y de trabajo , que permiten genera y mantener aspectos como innovación y reconsideración de situaciones ya conocidas.

Así mismo se integra la competencia **aprendizaje continuo**, pues determina la óptima realización de la implementación constante de nuevos procedimientos, del manejo de nuevas técnicas penitenciarias y de la adquisición de una constante formación en los procesos de manejo de personal y de legislación penitenciaria y penal.

En este cargo se exige el seguimiento de normas y procesos definidos en procura de mejoramiento continuo, por lo que se hace necesario que el servidor público posea habilidades en esta área, para atender esta necesidad se hace necesario considerar la competencia de **Metodología para la calidad**, que le permite asumir con mayor naturalidad este tipo de exigencias.

Igualmente dadas las funciones de diseño e implementación de planes de seguridad y metodología en las funciones de seguridad se establece como competencia desarrollada, **Pensamiento Estratégico**. que facilita las funciones de planeación, desarrollo, ejecución y comunicación de acuerdo con los recurso, su optimización; anticipando las dificultades y exigencias de las diferentes situaciones que se presentan al interior del INPEC.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 292 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Finalmente dentro del grupo de competencias cognitivas se reconoce la necesidad de establecer como competencia deseada para este cargo la **Metodología en investigación**, reconociendo la importancia que para desempeñar el cargo la realización de estudios al interior y exterior del INPEC requiere como proceso de mejora continua y de reconocimiento del impacto o ausencia de este dentro de las dinámicas establecidas por el instituto y por los superiores, así mismo como herramienta de trabajo que le permite aplicar el conocimiento de nuevas técnicas y herramientas de trabajo en el Cuerpo de Custodia y Vigilancia.


Dentro de este grupo de competencias se mantiene la de **conocimiento de herramientas de gestión**, pues es en este cargo donde el nivel de conocimiento de los procesos, su modificación y evaluación constante se presentan como una de las bases del trabajo a desarrollar.

Siguiendo esta revisión, se considera que la Competencia **Perseverancia**, que se encuentran en el grupo de las competencias de Logro y Acción, se integra en las competencias **Dinamismo e iniciativa**, que implican el mantener los esfuerzos de trabajo en forma constante en el tiempo, a pesar de las dificultades y problemáticas que se le presenten.

Así mismo la competencia **Desarrollo estratégico de los recursos humanos**, se integra al perfil profesional, ya que asegura la idoneidad en el manejo del personal a cargo, reconociendo las habilidades y recursos de las personas puestas bajo su mando así como las condiciones y calificaciones que le permiten determinar quiénes son sujetos de reconocimientos, condecoraciones y ascensos de acuerdo a los méritos obtenidos en el desarrollo de las tareas y misiones del INPEC.

Igualmente se incluye la competencia de **capacidad de planificación y organización**, teniendo en cuenta que gran parte de las funciones desempeñadas se relacionan o utilizan como eje de trabajo esta competencia, desarrollada en niveles medio alto y alto.

En el desarrollo de las actividades es necesario reconocer el impacto y las implicaciones de su trabajo de coordinación y planeación dentro de las políticas, misión y visión del INPEC, a condición de que reconozca con soltura las mismas,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 293 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

por tanto se hace necesario para este cargo la competencia de **Conocimiento de la Entidad**.


Dentro de este grupo de competencias es necesario reconocer la importancia de la capacidad de identificar, seleccionar y dirigir recursos en pos de alcanzar los objetivos propuestos dentro de las iniciativas y proyectos establecidos dentro de las dinámicas del INPEC, para esto se considera que la persona que ocupe este cargo debe contar con la competencia **Gerenciamiento de Proyectos**, que cubre con los requerimientos conductuales necesarios para desempeñar adecuadamente este tipo de exigencias laborales.

Se mantiene la competencia **Manejo de la presión**, dentro los niveles de mayor exigencia, dadas las múltiples tareas y la necesidad de cumplir con las exigencias simultaneas o de priorizar cada una de ellas en cumplimiento de los objetivos del cargo.

Dentro del grupo de Competencias de Eficacia Personal se estableció que las competencias **Negociación, y construcción de relaciones** se ajustan a los requerimientos del cargo y son esenciales a la hora de interactuar en el entorno nacional en asuntos relacionados con el desarrollo de las actividades de Custodia y Vigilancia.

De acuerdo a lo anterior y para determinar en forma más precisa las exigencias del cargo se integra al profesiograma la competencia **liderazgo**, que de acuerdo con la definición de (ALLES, 2005) *“es la habilidad necesaria para orientar la acción de grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo”*. Pues en este contexto de manejo del personal es necesario contar con elementos que permitan identificar su puesto y su función dentro de un equipo de trabajo.

Se incluye la competencia **Autorregulación Emocional**, que se enfoca busca reconocer y evaluar las condiciones de manejo emocional atendiendo a las exigencias del cargo en el que se ejecutan conductas de mando y control de crisis. La **Autorregulación Emocional** permite regular los impulsos, tener el control y dar dirección a la energía emocional subordinando la gratificación inmediata a objetivos y valores de mayor trascendencia, es decir a reconocer y aplazar las expresiones emocionales, sin negarlas, manteniendo las metas y fines

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 294 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

determinados en cada situación dando prelación a las exigencias del cargo y del INPEC sobre las propias.

Teniendo en cuenta la constante variación en los grupos de trabajo y las condiciones del personal interno, así como las demandas en los planes de seguridad y el diseño de planes de acción, proyectos y metodologías penitenciarias y de las condiciones de seguridad pública nacional se hace necesario que el empleado que ejecute este cargo cuente con altos niveles de **Adaptabilidad al cambio**, la cual es definida como: *“la capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio, asociada a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada”*.

Una característica del cargo es el continuo contacto con entes externos en asuntos de control, dirección, manejo de los diferentes eventos o políticas presentes en el INPEC, lo cual requiere de habilidades de presentación de la información, su difusión y del propósito de mantener la imagen de la entidad en alto, para lo cual se requiere de la competencia **Habilidades Mediáticas**.

Así mismo la condición de representante y coordinador nacional de las actividades de custodia y vigilancia, requiere de habilidades en relacionarse con personas o entidades nacionales e internacionales que representan diferentes niveles de autoridad o influencia, por lo que se considera para este perfil la competencia **cosmopolitismo**.


Se mantiene las competencias de: **comunicación y trabajo en equipo**.

Competencias Actualizadas

Se determina que las competencias y el nivel de ajuste a las mismas quedarían de la siguiente forma:

Competencias básicas:

- Orientación al ciudadano
- Orientación al resultado
- Transparencia
- Compromiso con la organización

	POSITIVA COMPañIA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 295 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Competencias cognitivas

Conocimiento de herramientas de gestión.
 Aprendizaje continuo.
 Competencia cognitiva Propositiva.
 Metodología para la calidad.
 Pensamiento estratégico.
 Metodología de investigación

Competencias de logro y acción

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

Competencias de eficacia personal

Trabajo en equipo
 Negociación
 Comunicación
 Liderazgo
 Autorregulación emocional
 Adaptabilidad al cambio
 Construcción de relaciones.
 Habilidades Mediáticas.
 Cosmopolitismo.



		POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 296 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención			Fecha: diciembre de 2015

Tabla 65


**ESQUEMA PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS
COMANDANTE SUPERIOR VERSION 2**

Competencias		Definición	Conductas	
Generales	Orientación al ciudadano	Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos. Nivel a cumplir 5. Se presenta como alguien confiable.	<ul style="list-style-type: none"> • Genera alternativas a las problemáticas y solicitudes del cliente. • En todo momento tiene en cuenta la perspectiva del cliente. • Logra orientar al cliente cuando este se encuentra en una situación difícil. 	
		Cumple		
		SI		NO
	Orientación a resultados (logro)	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad. Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia. Nivel a cumplir 5. Es persistente en sus esfuerzos para alcanzar metas.	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar sus objetivos. • Enfrenta los obstáculos que se presentan. • Alcanza exitosamente los objetivos organizacionales. 	
		Cumple		
		SI		NO
	Transparencia	Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental. Incluye conductas de integridad y ética profesional. Nivel a cumplir 5. Establece misión y visión de acuerdo a valores morales	<ul style="list-style-type: none"> • Orienta y realiza su trabajo en base a sus valores. • Integra o genera equipos de trabajo guiados por valores. • Acepta los riesgos y costos de su honestidad. • Es un referente en materia de integridad para los demás. 	
		Cumple		
		SI		NO


		POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Página: 297 de 354 Fecha: diciembre de 2015	

Compromiso con la Entidad	Es la actitud orientada hacia la organización que permite alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y metas organizacionales, actuando de forma tal de promover dichas metas y cumplir con la misión de la institución.		<ul style="list-style-type: none"> Define y toma como propios los objetivos de la institución haciéndose referente frente a los compañeros y supervisados. Apoya e instrumenta las decisiones institucionales. Es reconocido por cumplir y hacer cumplir los compromisos personales e institucionales.
	Nivel a cumplir 5. Prioriza las metas organizacionales		
	Cumple		
	SI	NO	


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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 298 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


				proponiendo alternativas de corrección o modificación de las mismas. • Cuenta con la capacidad de generar conductas en los demás a partir de la presentación de ideas y proyectos en forma continua.
		Cumple		
		SI	NO	
	Aprendizaje Continuo	Es la capacidad de buscar y compartir información útil para la resolución de problemas, utilizando todos los recursos del INPEC. Incluye la capacidad de capitalizar la experiencia propia y de otros en el mejoramiento continuo. Nivel a cumplir 5. Busca optimizar los resultados de su gestión		
Cumple				
SI		No		

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 299 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


	Metodología para la Calidad	<p>Es la capacidad de ajustar su desempeño y su accionar a la consecución de metas y planes de trabajo, en forma efectiva, manteniendo los niveles de calidad exigidos por el INPEC.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Propone mejoras en los procesos de calidad y eficiencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se anticipa y se preocupa por desarrollar nuevos procedimientos o mejorar los existentes, en busca de mayores estándares de excelencia. • Genera, lidera e implementa las modificaciones que le aseguran el mejoramiento de la calidad y la eficiencia. • Es reconocido por sus resultados. • Verifica sistemáticamente las expectativas y requerimientos en la obtención de mayores estándares de calidad.
		Cumple	
	SI	NO	
	Pensamiento Estratégico	<p>Es la habilidad para comprender rápidamente los cambios en el entorno y establecer acciones que le permitan identificar las oportunidades y las deficiencias de la gestión, así mismo realizar cambios estratégicos que optimicen su accionar.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Anticipa las dinámicas de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Delega las responsabilidades estableciendo mecanismos de control y retroalimentación. • Logra aprovechar efectivamente la diversidad al interior del equipo de trabajo. • Evalúa escenarios alternativos y estrategias de acción. • Analiza y evalúa la información generada desde diversas fuentes. • Se anticipa a las situaciones estableciendo acciones preventivas.
Cumple			
SI		NO	

		POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 301 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención			Fecha: diciembre de 2015


			<p>en medios de situaciones de crisis.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puede orientar a los colaboradores y compañeros en la solución de situaciones críticas.
		Cumple	
		SI	NO
	Dinamismo	<p>Es la capacidad de trabajar duro en situaciones cambiantes frente a interlocutores diversos, en jornadas de trabajo prolongadas, sin que se vea afectado su nivel de actividad.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Es elemento motivador</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transmite a la demás energía y la vitalidad. • Atiende con celeridad y eficiencia las nuevas exigencias. • Busca atender en forma rápida las nuevas tareas. • Se involucra en actividades que van más allá de lo determinado para su cargo.
		Cumple	
		SI	NO
	Manejo de la presión	<p>.Es la capacidad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Se desempeña con alto profesionalismo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene una actitud positiva. • Logra responder con agilidad y calidad. • Determina las posibilidades y limitaciones con el objetivo de establecer acciones concretas y adecuadas. • No proyecta su estado emocional hacia los demás. • Puede generar ambientes de confianza y tranquilidad.
		Cumple	
		SI	NO
	Planificación y organización	<p>Es la capacidad de determinar eficientemente las metas y prioridades de su tarea o proyecto, determinando plazos, tareas y recursos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se anticipa a situaciones problemáticas determinando acciones

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 302 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


		<p>Nivel a cumplir 5. Dirige varios proyectos simultáneamente sin perder el control</p>	<p>correctivas y preventivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiene claridad en cuanto a las metas de su área de trabajo. • Crea y actualiza constantemente los procedimientos entre sus colaboradores inmediatos. • Utiliza en forma racional los diferentes recursos puestos a su disposición. • Fija objetivos a largo plazo en forma coherente con la misión y la visión de la institución.
		Cumple	
	SI	NO	
	Desarrollo estratégico de Recursos Humanos	<p>Es la capacidad para analizar y evaluar el desempeño actual y potencial de los colaboradores y definir e implementar acciones de desarrollo para las personas y equipos.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Se muestra como formador de profesionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Idea, propone y lidera acciones de capacitación y desarrollo, preocupándose por conseguir los recursos requeridos para ello. • Prepara planes de desarrollo con sus colaboradores, a partir de experiencia previas y del conocimiento teórico. • Desarrollo a su gente para futuras responsabilidades de trabajo. Impulsa en su equipo de trabajo las ideas de crecimiento y formación constante, así como la de obtener ascensos continuos dentro del procesos de crecimiento profesional.
		Cumple	
	SI	NO	
	Conocimiento de la Entidad	<p>Es la capacidad de reconocer en forma dinámica las diferentes situaciones de la entidad tanto a nivel local como nacional. Al mismo tiempo reconoce en forma adecuada el modelo de trabajo que se presenta en el INPEC.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Nivel Optimo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta un amplio conocimiento del entorno administrativo legal y penitenciario. • Tiene conocimiento de las diferentes dinámicas de la entidad tanto locales, seccionales, regionales y nacionales. • Realiza acciones que

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 303 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


		Cumple		
		SI	NO	
Gerenciamiento de Proyectos		<p>Es la capacidad de identificar, seleccionar y dirigir recursos, para alcanzar objetivos. Centrando los esfuerzos en las prioridades y desempeño de la entidad.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Nivel Optimo</p>		<p>incrementan los resultados positivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Propone y aplica acciones tendientes a la mejora constante de la entidad. • Presenta altos niveles de compromiso e identificación con la entidad. • Diseña y coordina proyectos, haciendo uso de herramientas existentes e innovadoras, optimizando los recursos a su alcance. • Por diversa vías y a través de la utilización de eficientes herramientas de comunicación, comunica y mantiene una visión clara del propósito planteado. • Analiza sistemáticamente el desempeño del equipo de trabajo realizando retroalimentación oportuna. • Motiva y moviliza al equipo de trabajo. • Es flexible y se ajusta a los requerimientos de las dificultades y exigencias de los proyectos y su adaptación. • Expone en forma acertada los logros y resultados del proyecto. • Reconoce la importancia de las dinámicas del equipo de trabajo e implementa estrategias para su manejo.
	Cumple			
		SI	NO	

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 304 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL			
Competencias	Definición		Conductas
Eficacia Personal	Trabajo en equipo	<p>Es la habilidad para participar activamente en la consecución de una meta común. Supone facilidad para la relación interpersonal y la capacidad de comprender la repercusión de las propias acciones sobre el éxito de las acciones de los demás.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Compromiso Colectivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Identifica con claridad los objetivos de su trabajo dentro del equipo. Apoya a los demás miembros del equipo. Colabora con otras áreas de la institución como parte de un proceso de eficacia. Favorece la integración de los compañeros en las tareas grupales.
		Cumple	
		SI	
	Negociación	<p>Es la habilidad para crear ambientes propicios de compromiso mutuo en la modalidad de mutuo beneficio con diferentes agentes internos y externos al INPEC.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Representante efectivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se basa en criterios objetivos independientemente de los intereses personales. Logra identificar las debilidades argumentales de los demás y utilizarlas en beneficio de la institución Se anticipa a los requerimientos de los demás. Logra acuerdos satisfactorios.
		Cumple	
		SI	
Comunicación	<p>Es la capacidad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Claridad y efectividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> Logra que su audiencia comprenda en forma clara la información. Logra influir sobre los demás. Detecta emociones, sentimientos al interpretar el lenguaje verbal y no verbal. Verifica la comprensión de los demás de la 	
	Cumple		

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 305 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


				información suministrada.
		SI	NO	
	Liderazgo	Cumple		<ul style="list-style-type: none"> • Inspira con su ejemplo y brinda valores de acción. • Es carismático: Genera entusiasmo, motivación y compromiso con la misión por él encomendada. • Es reconocido internamente y externamente como visionario e innovador. • Se posiciona como líder sin dificultades aun cuando se presenta cierta oposición inicial.
		Si	No	
	Autorregulación emocional	Cumple		<ul style="list-style-type: none"> • Se expresa con precisión y calma en toda circunstancia, aun en situaciones difíciles o de confrontación. • Diseña estrategias para controlar el estrés y las emociones. • Siempre prioriza la imagen y reputación de la organización independientemente de sus propios intereses y emociones. • Se esfuerza por no generar oposición u hostilidad cuando el o su equipo trabajan en situaciones de estrés
		Si	NO	
	Adaptabilidad al cambio			<ul style="list-style-type: none"> • Se interesa por generar cambios en procura de beneficios colectivos. • Revisa y evalúa las consecuencias positivas

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 306 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

		adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada. Nivel a cumplir 5. Presenta alta adaptabilidad al cambio.	o negativas de las acciones pasadas para agregar valor a la nueva solución. <ul style="list-style-type: none"> • Evalúa sistemáticamente su entorno atento a cambios que pudieran producirse. • Realiza adaptaciones organizacionales y estratégicas a corto, mediano y largo plazo en respuesta a los cambios del entorno o las necesidades de la situación
		Cumple	
		<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">SI</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">NO</td> </tr> </table>	
SI	NO		
	Construcción de relaciones	Capacidad de crear y mantener contactos amistosos con personas que son o serán útiles para alcanzar las metas relacionadas con el trabajo. Nivel a cumplir 5. Desarrollo óptimo.	<ul style="list-style-type: none"> • Genera espacios de interrelación en los que se busca solucionar las diferentes problemáticas y establecer alianzas estratégicas. • Genera espacios habituales de interrelación tanto laboral como personal. • Busca integrar a su equipo de trabajo personal idóneo a partir de evaluaciones objetivas y subjetivas. • Se convierte en punto de referencia en cuanto al modelo de las relaciones que se establecen dentro de la institución.
		Cumple	
		<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">SI</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">NO</td> </tr> </table>	
SI	NO		
	Habilidades Mediáticas	Es la capacidad de comunicar lo que se desea con claridad y sencillez, implica desenvoltura frente a los medios de comunicación, conferencias de prensa, en las conferencias con sus pares o la comunidad, en la grabación de	<ul style="list-style-type: none"> • medios, tanto en situaciones planeadas como inesperadas. • Expone las ideas que planea comunicar, aun cuando es

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 307 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

		<p>documentos audiovisuales entre otros. Y asimilación y manejo de medios novedosos, internet, teleconferencias, etc.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Establece relaciones de alianza con la prensa.</p>	<p>obstaculizado o presionado, de forma clara y precisa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No responde aquello que no ha planeado ni desea decir. • Prioriza la imagen del INPEC por sobre su propias ideas, intereses o criterios. • Es referente interno en temas de exposición pública. • Tiene contacto habitual y de buena relación con la prensa. 	
		Cumple		
		SI	NO	
		Cosmopolitismo	<p>Es la capacidad de adaptarse rápidamente y funcionar con eficacia en cualquier contexto nacional y extranjero.</p> <p>Nivel a cumplir 5. Se presenta con autonomía y seguridad ante contextos variados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se adapta inmediatamente a diversos medios geográficos. • Funciona eficazmente en cualquier contexto cultural, ya sea extranjero o diferente a su lugar de origen. • Es resistente al estrés de los viajes y mudanzas. • Tiene facilidad para comprender diferentes culturas y establece relaciones interpersonales adecuadas de acuerdo al contexto de cada lugar. • Se siente motivado ante el hecho de trabajar con diferentes personas desconocidas en ambientes novedosos, asumiéndolo como un desafío agradable.
Cumple				
SI	NO			

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 308 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Anexo 5 Baterías Sugeridas

3.7.8. COMPONENTE MÉDICO

Se debe realizar una adecuada valoración médica con el fin de generar y fortalecer los sistemas de vigilancia epidemiológica al interior del Instituto.


Con esta evaluación se detectan condiciones predisponentes para algunas patologías comunes y ocupacionales.

La persona examinada debe tener una capacidad vital adecuada; una complexión física que le permita una interacción con sus elementos y espacios de trabajo, sin que se genere un riesgo sobre las estructuras corporales.

Valoración odontológica

La historia clínica en Odontología es un instrumento médico – legal de gran utilidad para el personal del área de la salud. Su importancia radica el conocimiento específico de las estructuras orales tanto en tejidos duros como a nivel de tejidos blandos. Luego del examen clínico se consignaran los datos obtenidos en un odontograma. Anexo 6 Este es un esquema que hace parte de la historia clínica por medio del cual se puede determinar el estado de salud o enfermedad de un paciente.

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

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 309 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

Tabla 66

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


El formato debe ser diligenciado en su totalidad con el fin de obtener la mayor cantidad de información del paciente, se llenara tanto la carta dental como el odontograma con sus convenciones correspondientes. (Ver anexos: formato sugerido).

Se solicitará al aspirante presentar su historia clínica odontológica en caso de que este siguiendo algún tratamiento y si tiene paraclínicos adicionales presentarse a la consulta con estos.

Se solicitará al aspirante presentar su historia clínica odontológica en caso de que este siguiendo algún tratamiento y si tiene paraclínicos adicionales presentarse a la consulta con estos.

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

Valoración optométrica

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 310 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

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

Comúnmente, la optometría se centra en la medida del estado refractivo de ambos ojos mediante procedimientos como la esquiascopía o retinoscopía y, sobre todo, a través de métodos de refracción ocular. Anexo 7

Audiometría


Para determinar el grado de audición la prueba funcional es la audiometría. Las premisas que cabe establecer para la determinación del grado de audición de una persona son:

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

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

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

Se debe tener en cuenta una completa historia clínica auditiva, con otoscopia previa a la realización de la audiometría. Se deben realizar vías aéreas y óseas para valorar la integridad de todo el aparato auditivo. Se busca que el examen

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 311 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

este dentro de los límites normales en todos los aspirantes, siendo de mayor importancia el conservar una adecuada audición en los rangos conversacionales con tonos entre 250 y 2000 Hz.

Se recomienda realizar este examen en una cabina sonoamortiguada con reposo auditivo y con una adecuada calibración de los equipos.

En caso de que se presente hipoacusia leve el aspirante debe tener seguimiento periódico y control del riesgo de profundización de esta.

En caso de que se presente hipoacusia leve el aspirante debe tener seguimiento periódico y control del riesgo de profundización de esta.

Anexo 8

3.7.9. VALORACIÓN MÉDICA COMPLETA


Anexo 9

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

Historia clínica ocupacional

Llenar auto reporte de salud
 Datos personales generales
 Antecedentes personales detallados
 Antecedentes familiares
 Antecedentes laborales
 Examen físico completo incluyendo:

Aspecto general

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 312 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Signos vitales: Tensión arterial, frecuencia cardiaca, pulsos periféricos.

Peso

Examen visual general con revisión de valoración optométrica

Examen de orofaringe, nasofaringe, oídos con énfasis en pruebas laberínticas

Examen completo de cuello

Examen abdominal completo

Examen genitourinario (se realiza anotación ya que este examen se realizará solo en personas con antecedentes o síntomas genitourinarios con el fin de descartar hernias inguinales y varicocele)

Examen osteomuscular general (se realizará revisión del examen realizado por fisioterapia)


Examen neurológico detallado, Anexo 10

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

LABORATORIOS

Glicemia basal: los valores normales de glucosa oscilan entre los 70 mg/dl y los 100 mg/dl. La patología más común relacionada con el metabolismo de los hidratos de Carbono es la Diabetes; otras enfermedades que pueden generar elevación de la glicemia son: pancreatitis, síndrome de Cushing, acromegalia y gigantismo, encefalopatía de Wernicke (deficiencia de vitamina B1), tumores productores de glucagón, feocromocitoma.

Parcial de orina: Se realiza con el fin de valorar el estado funcional del riñón, la presencia de infecciones urinarias, y en general valora las diferentes sustancias que son filtradas a nivel renal como cetonas, bilirrubinas y proteínas. Es importante aclarar que este examen debe ser leído en el contexto del paciente y teniendo en cuenta el estado de salud y condiciones al momento de la toma, ya que en el caso de presentar proteinuria aislada o cuerpos cetónicos sin antecedentes y sin valores significativos, no se constituiría en una inhabilidad médica.

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 313 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

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

Baciloscopia: Se realiza para detectar pacientes con tuberculosis, solo se realizará en sintomáticos respiratorios, con más de 15 días de tos.

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

Rx de columna dorso lumbar AP y lateral: Para los ascensos es necesario realizarla para descartar patologías vertebrales que se desarrollen dentro del proceso laboral y no han sido detectadas.


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 314 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


Tabla 67

PERFIL PROFESIOGRÁFICO
COMANDANTE SUPERIOR

Fecha: DD ____ MM ____ AA ____

Nombre completo del aspirante _____


COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL			
COMPONENTE MOTOR			
	FUENTE DE EVALUACION	Cumple	
Motricidad fina		Si	No
Enganche	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre a mano llena	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre Cilíndrico	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Fina	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Trípode	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Latero lateral	Valoración Fisioterapéutica		
Discriminación Derecha Izquierda	Valoración Fisioterapéutica		
Motricidad gruesa		Si	No
Fuerza en los brazos (Grado 3)	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Bípeda	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Sedente	Valoración Fisioterapéutica		
Caminar	Valoración Fisioterapéutica		
Subir-Bajar	Valoración Fisioterapéutica		
Transportar	Valoración Fisioterapéutica		
Fuerza de piernas Grado (3)	Valoración Fisioterapéutica		

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 315 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

COMPONENTE PSICOLÓGICO		
Para el cargo de COMANDANTE SUPERIOR, debe cumplir con el nivel mínimo especificado en cada una de las competencias. El Valor es el que se encuentra entre paréntesis. Ver diccionario de competencias.		
Competencias comportamentales		
GENERALES	FUENTE DE EVALUACIÓN	Cumple
Orientación al ciudadano		Si No
Se presenta como alguien confiable (5)	Evaluación por competencias	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Orientación a resultados		Si No
Establece metas desafiantes (4)	Evaluación por competencias	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Transparencia		Si No
Demuestra altos estándares de profesionalismo (4)	Evaluación por competencias	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Compromiso con la entidad		Si No
Prioriza las metas organizacionales (5)	Evaluación por competencias	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>


ESPECIFICAS COGNITIVAS		
Conocimiento de herramientas de Gestión		Si No
Profesional experimentado (4)	Evaluación por competencias	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Competencia cognitiva propositiva		Si No
Utilización de modelos de interpretación más complejos. (5)	Evaluación por competencias	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Aprendizaje continuo		Si No
Presenta proyección en su formación profesional (4)	Evaluación por competencias	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Metodología para la calidad		Si No
Propende por mantener la calidad. (4)	Evaluación por competencias	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Pensamiento estratégico		Si No
Anticipa las dinámicas de trabajo. (5)	Evaluación por competencias	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Metodología de la investigación		Si No
Produce resultados fiables (5)	Evaluación por competencias	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

ESPECIFICAS LOGRO Y ACCION

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 316 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Iniciativa		Si	No
Trabaja en forma independiente (3)	Evaluacion por competencias		
Dinamismo		Si	No
Manifiesta disponibilidad constante (4)	Evaluacion por competencias		
Manejo de la presión		Si	No
Trasmite confianza y seguridad (4)	Evaluacion por competencias		
Planificación y organización		Si	No
Establece objetivos razonables con plazos determinados (3)	Evaluacion por competencias		
Conocimiento de la entidad		Si	No
Reconoce en forma adecuada el modelo de trabajo que se presenta en el INPEC. (5)	Evaluacion por competencias		
Desarrollo estratégico de recursos humanos		Si	No
Definir e implementar acciones de desarrollo para las personas y equipos. Desarrollo adecuado (3)	Evaluacion por competencias		
Gerencia de Proyectos		Si	No
Establece objetivos razonables con plazos determinados (3)	Evaluacion por competencias		


ESPECIFICAS: EFICACIA PERSONAL			
Trabajo en equipo		Si	No
Orientación al trabajo colectivo (4)	Evaluacion por competencias		
Comunicación		Si	No
Comunicación proactiva (4)	Evaluacion por competencias		
Liderazgo		Si	No
Presenta habilidades necesarias para orientar a un grupo (3)	Evaluacion por competencias		
Autorregulación emocional		Si	No
Eficacia Funcional. (4)	Evaluacion por competencias		
Adaptabilidad al cambio		Si	No

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 317 de 354 Fecha: diciembre de 2015
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		

Presenta ajustes al cambio de acuerdo a las exigencias del medio (3)	Evaluación por competencias		
Construcción de relaciones		Si	No
Capacidad de crear y mantener contactos amistosos con personas que son o serán útiles para las metas (5)	Evaluación por competencias		
Habilidades mediáticas		Si	No
Establece relaciones de alianza con los medios (5)	Evaluación por competencias		
Cosmopolitismo		Si	No
Se presenta con autonomía y seguridad ante contextos variados. (5)	Evaluación por competencias		

COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL			
COMPONENTE MEDICO			
	FUENTE DE EVALUACION	Cumple	
		Si	No
Sensorial			
Agudeza visual	Valoración Optométrica		
Campo visual	Valoración Optométrica		
Discriminación del color	Valoración Optométrica		
Percepción de distancia y profundidad	Valoración Optométrica		
Coordinación viso-motriz (cover test)	Valoración Optométrica		
Percepción de herramientas (test de esteriopsis)	Valoración Optométrica		
Percepción espacial (test de esteriopsis)	Valoración Optométrica		

EVALUACIÓN POR SISTEMAS ORGÁNICOS			
	FUENTE DE EVALUACIÓN	Cumple	
		Si	No
Sistema Tegumentario: piel y faneras	Historia médica ocupacional		
Sistema osteoarticular	Historia médica ocupacional		
Sistema Muscular	Historia médica ocupacional		

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 318 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Sistema inmunológico	Historia médica ocupacional		
Sistema Nervioso	Historia médica ocupacional		
Patologías del Psiquismo	Evaluación Psicológica		
Sistema respiratorio	Historia médica ocupacional		
Sistema digestivo	Historia médica ocupacional		
Sistema cardiovascular	Historia médica ocupacional		
Sistema urinario	Historia médica ocupacional		
Sistema genital	Historia médica ocupacional		
Sistema Endocrino	Historia médica ocupacional		
Sistema hematopoyético	Historia médica ocupacional		
Sistema linfático	Historia médica ocupacional		
Sistema visual	Historia médica ocupacional		
Sistema auditivo	Historia médica ocupacional		

Adaptado de Carmen Helena Vergara; Análisis y descripción de puestos de trabajo de Manuel


Fernández Ríos; Tratado de Psicología Forense, Javier Urra.

OBSERVACIONES

Convenciones:


Cumple – Si: el aspirante cumple con los parámetros del perfil Profesiográfico.

No: el aspirante no cumple o está por fuera de los estándares del perfil Profesiográfico.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 319 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Anexo 11. Valoración Fisioterapéutica

Anexo 13. Esquema Aplicación Profesiograma y perfiles Profesionales Ascensos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 320 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

BIBLIOGRAFÍA

MARCO JURÍDICO

Constitución:

Artículo No. 92. Capítulo III, Título III, Decreto 407 de 1994

Artículo 10º ley No. 65 de 1993.

Título IV artículos No. 44, 45 y posteriores Ley No. 65 de 1993.

Artículo No. 123 Constitución Política de Colombia

artículos No. 122 y 123 de la Constitución Nacional.

(artículos No. 48 y 53 de la Constitución).

artículo No. 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el numeral 2º

Decreto:


Decreto No. 770. Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a

los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley No. 909 de 2004. Diario

Oficial No. 45.855 de 19 de marzo 2005, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, 17 de marzo de 2005.

Decreto No.785. Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos

de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley No.909 de 2004. Diario Oficial No. 45.855 de 19 de marzo

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 321 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

2005, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, 17 de Marzo de 200.

Decreto No.1227 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley No.909 de 2004 y el Decreto Ley No.1567 de 1998, Diario Oficial No.

45.890 de 25 de abril de 2005., DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, 21 de Abril de 2005.

Decreto No.2539. Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles

jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley No. 770 y 780 de 2005, Diario Oficial No. 45.980 de 25 de julio de

2005. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, 22 de julio 2005.

Decreto 1817, por el cual se reforma y adiciona el Decreto Ley 1405 de 1934 (Código Carcelario) y se dictan otras disposiciones, 17 Julio de 1964

Decreto 2160. Por el cual se fusiona la Dirección General de Prisiones del Ministerio de Justicia con el Fondo Rotatorio del Ministerio de


Justicia. Diario Oficial No. 40.703 de 31 de diciembre de 1992. MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO, 30 de Diciembre 1992

Decreto No. 2160, artículo No. 4º inciso 14, 1992.

Decreto Ley No. 407. Por la cual se adopta el Estatuto Orgánico del Cuerpo de Custodia y Vigilancia. Diario Oficial No. 41.233, de 21 de

febrero de 1994. MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO, 20 de febrero de 1994.

Decreto No. 1890. Por el cual se reorganiza el Ministerio de Justicia y del Derecho y se dictan otras disposiciones sobre la materia

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 322 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

relacionadas con las entidades que integran el Sector Administrativo de Justicia. Diario Oficial No 43.723, del 29 de septiembre de 1999,

Decreto ley No. 909 Artículo No. 4º Numeral 1, 2004

Decreto No.01 de 1984 (Del 2 de Enero). Diario Oficial No. 36.439, del 10 de enero de 1984, subrogado por la Ley No. 1437 del 18 de

Decreto Ley No. 407, artículo No. 10 , 1994:

Decreto Ley No. 407 numeral 3 del artículo No. 20

MARCO TEÓRICO


ALLES, Martha. Gestión por competencias. Ed. Granica, 2005

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION APA, Manual de Diagnostico y estadístico de los trastornos mentales DSM 5, Editorial medica panamericana, Madrid. 2014

ASOCIACIÓN Americana de Psiquiatría, Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-5®), 5a Ed. Arlington, VA, Asociación Americana de Psiquiatría, 2014.

ASENCIO, Cuesta, Sabina. Evaluación ergonómica de puestos de trabajo. España: Paraninfo. Primera Edición. 2012. p. 115

CACERES, Martínez, et al. Interpretación de percentiles antropométricos en el Batallón de Infantería García Rovira de Pamplona. Universidad de Pamplona. En: Revista de la Facultad de Ciencias Básicas. 2005. Volumen 3 numero 001.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 323 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

CARTER, Lindsay. Profesor emérito del Departamento de Ejercicios y Ciencias de la Nutrición de la Universidad de San Diego/Investigador en cine antropometría.

CRUZ GARNICA, Alberto Andrés. Ergonomía aplicada. Bogotá: ECOE ediciones. Tercera edición. 2006. p.19, p. 32-33

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

FERNANDEZ, Ríos; Tratado de Psicología Forense, International Journal of Clinical and Health Psychology. 2009. 237-298

Gil SR, Hernández GO, De Rojas V. Programa Control de la Lepra para el médico de la familia. 2 ed., La Habana: Ciencias Médicas; 1994. p. 14-36.

MEISEL, Adolfo y VEGA, Margarita, “La estatura de los colombianos: Un ensayo de antropometría histórica, 1910-2003”, Bogotá: *Revista del Banco de la Republica*, Vol. LXXVII, No. 922, agosto. 2004.

Los Orígenes de la Antropometría Histórica y su Estado Actual. Estudios sociales, FAES, Medellín, No. 4, marzo, 1989, p. 43.

MONDELO R, Pedro. et al. Ergonomía 1 Fundamentos. Barcelona: Ediciones PUC,1994. Tercera edición .p. 16-18


ORDÓÑEZ, Antonio y POLANIA, Doris, “Cambios de estatura en Colombia durante el presente siglo”. *Coyuntura social*. Bogotá: Fedesarrollo No. 6. 1992

PANERO JULIUS, Zelnik Martin. Las Dimensiones Humanas en los Espacios Interiores. México: Ediciones G.GILI S.A. de C.V. Séptima edición.1996

PINEDA, Carlos Andrés md. Revista Colombia Médica Vol. 39 N° 1 (Enero-Marzo), Univalle. 2008

RAMIREZ, Cavassa, Cesar. Ergonomía y Productividad. México: Limusa Noriega Editores. Cuarta Edición. 2001. p.53

RICHARD H. STECKEL, “Stature and Living Standards in the United States”. NBER. 1990


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 324 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

SHELDON H. William PhD, MD.

ROLL HEATH, Barbara. BA, PhD (Hon), DHC, Antropóloga física-Coautora método Heath y Carter. “La estatura y el desarrollo económico y social en Colombia”. *Informe final*. Bogotá: Fedesarrollo. 1992

VERGARA, Carmen Helena. Análisis y descripción de puestos de trabajo de Manuel

Ediciones Garnica 2007


	POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 325 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

ANEXOS

ANEXO 1

Normatividad Jurídica para el desarrollo de competencias

NORMA	CONTENIDO
Decreto No. 770 No. de 2005. Reglamentado parcialmente por el decreto No. 4567 de 2011.	Establece los criterios para fijar el modelo de gestión de competencias dentro del sector público. En ejercicio de las facultades extraordinarias que le confiere el numeral 3 del Artículo No. 53 de la ley No. 909 de 2004.
Decreto No. 785 de marzo de 17 de 2005.	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley No. 909 de 2004. En ejercicio de las facultades extraordinarias que le confieren los numerales 2 y 3 del artículo No. 53 de esta ley.
Decreto No. 1227 de marzo de 17 de 2005.	“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley No.909 de 2004 y el Decreto Ley No.1567 de 1998”. en ejercicio de las facultades constitucionales y legales en especial las que le confiere el numeral 11 del artículo No. 189 de la Constitución Política y la Ley No. 909 de 2004.
Decreto No. 2539 del 22 de julio de 2005.	Establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se les aplican los Decretos Ley No. 770 y 785 de 2005. Decreto a partir del cual las entidades deberán ajustar sus manuales específicos de funciones y requisitos. Los manuales de funciones y requisitos de cada entidad deberán incluir: el contenido funcional de los empleos; las competencias comunes a los empleados públicos; las competencias comportamentales; las competencias funcionales; los requisitos de estudio y experiencia en ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del artículo No.189 de la Constitución Política, el artículo No. 19 de la Ley No. 909 de 2004 y en los artículos No. 5º y 13 de


		POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 326 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención			Fecha: diciembre de 2015

	los Decretos No.770 de 2005 y 785 de 2005.
--	--


Anexo 2

Marco Normativo que regula proceso de incorporación a la carrera administrativa

RÉGIMEN DE CARRERA	TIPO SISTEMA	CONTENIDO
Regímenes especiales de origen legal	<p><i>“Sistemas específicos de carrera administrativa” artículo No. 4° de la Ley No. 443 de 1998 y ahora en el artículo No. 4° de la Ley No. 909 de 2004: “...aquellos que en razón a la singularidad y especificidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagrados en leyes diferentes a las que regulan la función pública”.</i></p> <p>RESOLUCIÓN No. 2747 DEL 15 DE AGOSTO DE 2012</p> <p>CONVOCATORIA 131-2011</p> <p><i>“Por la cual se adiciona el listado de admitidos para el curso de capacitación para ascenso en empleo de carrera penitenciaria del</i></p>	<p>Los que rigen para el personal que presta sus servicios en las siguientes entidades públicas: (i) el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS); (ii) el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC); (iii) la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN); (iv) las superintendencias; (v) el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República; (vi) la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil; y (vii) el personal científico y tecnológico de las entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.</p>

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 327 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

	<p><i>INPEC, Convocatoria No. 131-2011, fijado mediante Resolución No. 1917 del 22 de Mayo de 2012"</i></p> <p>Aviso - recepción de documentación para la verificación de requisitos mínimos y análisis de antecedentes</p> <p>Manual para la recepción de documentación.</p> <p>Resolución no. 1917 del 22 de mayo de 2012.</p> <p>Por medio de la cual se publica la lista de admitidos para el Curso de Capacitación para ascenso en el empleo de Carrera Penitenciaria del INPEC, en el marco de la convocatoria No. 131-211 INPEC. Empate presentado en la calificación de la prueba Análisis de Antecedentes Convocatoria de 2011 - INPEC Ascenso.</p> <p>Acuerdo No. 168 del 21 de febrero de 2012</p> <p>La Comisión Nacional del Servicio Civil, convoca el proceso de selección para proveer por concurso-curso abierto de méritos el empleo de Dragoneante, código</p>	
--	---	--

		POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01		Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 328 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención			Fecha: diciembre de 2015


	4114, grado 11 en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.	
--	---	--

Fuente: DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA


ANEXO 3

Normativa incorporación del personal del Instituto


NORMA	CONTENIDO
Decreto No. 1817 de 1964 Ley No. 32 de 1986. ⁷³	Reglamentaron el ingreso y retiro de los empleados del INPEC, antes de la reforma constitucional de 1991.
Ley No. 65 de 1993	<p>Por la cual se expide el Código Penitenciario y Carcelario, el Cuerpo de Custodia y Vigilancia penitenciaria nacional, pasó a formar parte del Instituto Nacional Penitenciario y carcelario, INPEC.</p> <p>En ejercicio de las facultades precisas y <i>pro tempore</i> conferidas por el artículo No. 172 de la Ley No. 65 de 1993, el Presidente de la República expidió el Decreto Ley No. 407 de 1994, por el cual se establece el régimen de personal del Instituto Nacional Penitenciario. Modificado por el decreto No. 2636 del 2004 titulo 11 y 111 del decreto No. 1817 de 1964.</p>
Decreto Ley No. 407 de 1994. ⁷⁴	<p>Estatuto que regula actualmente al personal del INPEC, el sistema de carrera penitenciaria se ha estructurado como un régimen jurídico especial, aplicable a los miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, en el cual el ingreso, ascenso y permanencia en la carrera, se obtiene mediante la aprobación de los cursos correspondientes, la certificación de aptitud e idoneidad, hasta culminar con la expedición de la resolución correspondiente dictada por la Junta de la Carrera Penitenciaria.</p> <p>La administración de la carrera penitenciaria, fue adscrita por el Decreto Ley No. 407 de 1994 a la Junta de Carrera Penitenciaria y con el acuerdo</p>

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 329 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


	<p>No 168 del 21 de febrero de 2012. La Comisión Nacional del Servicio Civil, convoca el proceso de selección para proveer por concurso-curso abierto de méritos el empleo de Dragoneante, código 4114, grado 11 en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, quien se le atribuyó entre otras funciones la de <i>emitir concepto</i> al Director General, sobre el retiro de la institución de un miembro del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, en cualquier tiempo, por inconveniencia en el servicio, o por bajo rendimiento en el mismo.</p> <p>ARTÍCULO No. 129. CLASIFICACION DE OFICIALES. Los Oficiales del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, según sus funciones tienen la siguiente clasificación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oficiales de seguridad. 2. Oficiales logísticos. 3. Oficiales para tratamiento penitenciario. <p>ARTÍCULO No. 130. OFICIALES DE SEGURIDAD. Son oficiales de Seguridad los egresados de la Escuela Nacional Penitenciaria, encargados de la vigilancia y seguridad de los establecimientos penitenciarios y carcelarios nacionales que tienen como misión dirigir, coordinar y responder por los servicios de orden, seguridad y disciplina en los establecimientos de reclusión y de garantizar el normal desarrollo de sus actividades, ejerciendo con eficiencia y eficacia el mando sobre el personal bajo sus órdenes.</p> <p>ARTÍCULO No. 131. OFICIALES LOGISTICOS. Son Oficiales Logísticos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, los profesionales con título de formación universitaria debidamente reconocido por el ICFES conforme a las normas de educación superior vigentes en todo tiempo, escalafonados en la carrera penitenciaria, previa aprobación del curso de orientación, con el propósito de ejercer su profesión necesaria para la administración de los recursos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, y para desarrollar</p>
--	---

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 330 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


	<p>programas de industrialización y mejoramiento de la infraestructura; o los Oficiales de Seguridad que habiendo obtenido el referido título profesional, solicitan al Director General del Instituto servir de apoyo logístico, el cual podrá aprobar el cambio de clase. Quienes obtengan dicho cambio no podrán pertenecer nuevamente a la clase de seguridad.</p> <p>ARTÍCULO No. 132. OFICIALES DE TRATAMIENTO PENITENCIARIO. Son Oficiales de tratamiento penitenciario, los profesionales con título universitario reconocido por el ICFES en las áreas de: Derecho, Psiquiatría, Psicología, Pedagogía, Medicina, Trabajo Social, Antropología, Criminología y demás disciplinas que se consideren necesarias como apoyo a los Consejos de Evaluación y Tratamiento y grupos colegiados interdisciplinarios, con el objeto de que se cumpla la finalidad de la detención preventiva y del tratamiento penitenciario; o los Oficiales de Seguridad que habiendo obtenido el referido título profesional, solicitan al Director General del Instituto servir de apoyo a los agentes de tratamiento, el cual podrá aprobar el cambio de clase. Quienes obtengan dicho cambio no podrán pertenecer a la clase de seguridad.</p> <p>ARTÍCULO No. 133. SUBOFICIALES. Son suboficiales los dragoneantes que hayan recibido y superado los cursos de la Escuela Penitenciaria Nacional, preparados y capacitados, para que ejerzan las funciones de apoyo, cooperación y ejecución de los órdenes del servicio de los Oficiales, en los aspectos de orden, seguridad, disciplina, resocialización y administración.</p> <p>ARTÍCULO No. 134. DRAGONEANTES. Son Dragoneantes los egresados de la Escuela Penitenciaria Nacional, que hayan aprobado el curso de formación y hubieren sido propuestos por su Director para ejercer funciones de base, seguridad, resocialización, disciplina y orden de los establecimientos penitenciarios y carcelarios, los cuales tendrán la obligación de cumplir las órdenes relativas al servicio y a las funciones de los Directores Regionales del Instituto, Subdirectores de centros de reclusión, de los oficiales y suboficiales del Cuerpo de Custodia y</p>
--	--

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigrama del Dragoneante (V3). Profesigrama y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 331 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


	<p>Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria.</p> <p>PARAGRAFO. Son distinguidos los Dragoneantes que con un tiempo mínimo de dos (2) años de servicio han sobresalido por sus calidades profesionales y requisitos cumplidos, están capacitados para continuar ejerciendo las funciones de base, seguridad y orden de los establecimientos penitenciarios y carcelarios. Los aspirantes a Distinguidos serán propuestos por los respectivos Comandantes de Vigilancia Regionales a consideración de las comisiones regionales de personal, quienes evaluarán sus méritos y mediante acta las remitirán a la Dirección General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, para su aprobación y nombramiento. Esta distinción no constituye grado en la carrera y será reglamentada por la Dirección General del Instituto.</p> <p>FORMACION, ASCENSOS Y OTRAS DISPOSICIONES.</p> <p>ARTÍCULO No. 135. ESCUELA PENITENCIARIA. La Subdirección de la Escuela Penitenciaria tendrá como misión la planeación, organización y realización de los cursos de formación, orientación, capacitación, actualización y especialización del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional para el ingreso y ascenso del escalafón penitenciario de acuerdo a este Decreto y a las políticas y aprobación del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC.</p> <p>ARTÍCULO No. 136. CURSOS DE FORMACION, ORIENTACION, COMPLEMENTACION, CAPACITACION Y ESPECIALIZACION. Los cursos de formación, orientación, complementación, capacitación y especialización, serán programados, planeados y ejecutados por la Escuela Penitenciaria Nacional y tendrá la siguiente duración:</p> <p>Para Oficiales de los servicios de la clase de seguridad, diez y ocho (18)</p>
--	---

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 332 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

	<p>semanas.</p> <p>Para Oficiales logísticos y para tratamiento penitenciario, doce (12) semanas.</p> <p>Para Suboficiales el currículo y el tiempo de duración se determinarán por la Dirección General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, el cual no podrá ser inferior a diez y seis (16) semanas.</p> <p>Para Dragoneantes el tiempo será de treinta y dos (32) semanas de las cuales veinticuatro (24) semanas serán de formación en la Escuela Penitenciaria Nacional y ocho (8) semanas de práctica en los centros de reclusión.</p> <p>ARTÍCULO No. 137. OFICIALES Y SUBOFICIALES DE LOS SERVICIOS. Los Dragoneantes, Distinguidos y los Suboficiales que opten a un título profesional universitario reconocido por el ICFES, podrán acceder al grado de Teniente de los servicios de seguridad, previa aprobación de un curso especial y el lleno de los requisitos que reglamente la Dirección General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC. Los Oficiales en servicio activo que se encuentren en la misma situación, serán ascendidos al grado inmediatamente superior, previo el lleno de los requisitos establecidos para ello y mediante la realización y aprobación de cursos que serán debidamente reglamentados y por el término que se fije por parte de la Dirección del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC. Cuando no hubiere la respectiva vacante, se conservará el derecho hasta producirse ésta.</p> <p>PARAGRAFO. Los Dragoneantes y Distinguidos que acrediten título universitario tecnológico debidamente reconocido por el ICFES, previa solicitud al Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC, realización y aprobación del curso correspondiente, serán ascendidos al grado de Inspector. Si no hubiere vacante, se le dará preferencia cuando ésta exista.</p>
Decreto No. 1890 de	Esta junta fue reestructurada por el mencionado Decreto, denominándola Junta Asesora y adscribiéndole la función de emitir concepto previo para el

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 333 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


1999. ⁷⁵	<p>ejercicio, por parte del Director General, de las facultades de remoción de que trata el artículo No. 65 del Decreto Ley No. 407 de 1994. <i>Acuerdo</i> ARTÍCULO No. 65. RETIRO POR VOLUNTAD DEL DIRECTOR GENERAL PREVIO CONCEPTO DE LA JUNTA DE CARRERA PENITENCIARIA. <i><Artículo CONDICIONALMENTE exequible> Los oficiales, suboficiales, dragoneantes y distinguidos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, podrán ser retirados del servicio a voluntad del Director General del Instituto en cualquier tiempo cuando su permanencia se considere inconveniente, previo concepto de la Junta de Carrera Penitenciaria. No. 168 del 21 de febrero de 2012.</i></p>
---------------------	---

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 334 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Anexo 4

POSICIONES FRECUENTES

Sedente	Bípeda
Inclinación de tronco	
Mixta	

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 335 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


Anexo 5:

Ficha Odontológica



EVALUACION ODONTOLOGICA

Nombre completo _____		Fecha _____	
Edad _____	Procedencia _____		
CARTA DENTAL			
Diente Obturado (azul) amalgama: lleno-resina: rayado		Dientes faltantes (raya horizontal)	
Dientes destruidos por caries (rojo)		Dientes destruidos por trauma (negro)	
CODIFICACIÓN			
CC Corona completa	CE Corona en material estético (Carilla)	OE Obturación estética + superficie	PE Diente parcialmente erupcionado
IE Incrustación estética + superficie	OT Obturación temporal + superficie	PF Prótesis Fija	PT Prótesis Total
PO Póntico	PR Prótesis Removible	SF Sellante de Fisuras	
RR Resto Radicular			
SUPERFICIES			
C Cervical	M Mesial	O Oclusal	D Distal
P Palatino	V Vestibular	I Incisal	L Lingual
OBSERVACIONES			
AB Abrasión	Br Brackets	ER Erosión	CA Cálculos
MI Microdoncia	TP Talla Protésica	AP Apiñamiento	AT Atrición
FE Férula	UN Núcleo	MA Macrodoncia	SU Supernumerario
DA Diastema	PL Placa Ortopédica		
DI Diente Incluido			
EXAMEN EXTERIOR			
Boca _____			
Labios _____		Mentón _____	
Región peri- bucal _____			
EXAMEN INTERIOR DE TEJIDOS BLANDOS			
Mucosa _____			
Surco muco-gingival _____			
Frenillos _____			
Piso de boca _____			
Paladar duro _____			
Paladar blando _____			
Zona retro- molar _____			

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 336 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

EXAMEN DE TEJIDOS PERIODONTALES

EXAMEN DE TEJIDOS DUROS

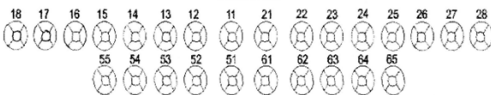
Maxilar/superior: Forma _____ Tamaño _____

Maxilar/inferior: Forma _____ Tamaño _____


Procesos/alveolares: _____

Perfil: Cóncavo _____ Recto _____ Convexo _____












Vestibular



Derecho Linguales Izquierdo




Vestibular

CONVENCIONES		NUMERO DE DIENTES AFECTADOS
Diente Sano		
Diente Faltante		
Caries		
Diente obturado con amalgama gris		
Diente con corona		
Diente Fracturado		
Diente con facetas de desgaste		
Diente obturado con resina		
Diente Rotado		
Diente con destrucción coronal completa		
Endodoncia, u otras		

Firma del Profesional

Firma del Aspirante

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 337 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


FORMATO ODONTOLOGIA



OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Firma del Profesional

Firma del Aspirante

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 339 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


FORMATO OPTOMETRIA



OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Firma del Profesional

Firma del Aspirante

	POSITIVA COMPANÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 340 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Anexo 7: Audiometría



EXAMEN POR O.R.L

Nombre completo _____ Fecha

Edad _____ Procedencia _____

Anamnesis (antecedentes laborales, extralaborales) _____

_____ Trabajos anteriores con exposición al ruido Si _____ No _____

Ha hecho prácticas continuas de polígono Si _____ No _____ Actividades extralaborales con exposición continua al ruido Si _____ No _____ Frecuencia asidua a discotecas Si _____ No _____

Uso de audífonos frecuentemente Si _____ No _____ Practica de juego del tejo Si _____ No _____

Examen Físico: Asimetría facial Si _____ No _____

Observaciones _____

Otoscopia **Observaciones**


	Normal	Anormal	
Pabellón auricular	_____	_____	_____
Conducto auditivo	_____	_____	_____
Membrana timpánica	_____	_____	_____

Rinoscopia **Observaciones**

	Normal	Anormal	
Ventanas nasales simétricas	_____	_____	_____
Septum	_____	_____	_____
Mucosa nasal	_____	_____	_____

Orofaringe **Observaciones**

	Normal	Anormal	
Lengua	_____	_____	_____
Piezas dentarias	_____	_____	_____
Paladar duro	_____	_____	_____
Paladar blando	_____	_____	_____
Uvula	_____	_____	_____
Amígdalas	_____	_____	_____
Pilares anteriores	_____	_____	_____

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 341 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

FORMATO ORL




Pruebas de Equilibrio o Vértigo	Normal	Anormal	Diagnóstico
Hallpike	_____	_____	_____
Romberg	_____	_____	_____
Barany	_____	_____	_____
Prueba Dedo - Nariz	_____	_____	_____
Nistagmus Espontáneo Postural	_____	_____	_____


Paralínicos	Normal	Anormal	Observaciones
Audiometría	_____	_____	_____

Firma del Profesional

Firma del Aspirante

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 342 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Anexo 8: Autoreporte



MODELO DE AUTOREPORTE DE SALUD INPEC INGRESOS

DATOS PERSONALES

FECHA: _____

NOMBRE COMPLETO: _____

DOCUMENTO: _____ EDAD: _____

FECHA DE NACIMIENTO: _____

LUGAR DE NACIMIENTO: _____

GRUPO SANGUINEO: _____ SEXO: _____

CARGO AL QUE APLICA: _____

ESCOLARIDAD: _____

TELEFONO: _____

CUESTIONARIO


1. ¿En este momento tiene alguna enfermedad que requiera tratamiento?
 Si No
 Describa brevemente _____

2. Ha sido diagnosticado en alguna ocasión con un episodio o trastorno de tipo psicótico (esquizofrenia, psicosis, depresión, trastorno de ansiedad)
 Si No
 ¿Cuál? _____

3. ¿Toma algún medicamento?
 Si No
 ¿Cuál? _____

4. ¿Le han practicado alguna cirugía?
 Si No
 ¿Cuál? _____

5. ¿Tiene pendiente alguna cirugía?
 Si No
 ¿Cuál? _____

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 343 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

6. ¿Tiene enfermedad odontológica que necesite o se encuentre en tratamiento?
 Sí ___ No ___
 ¿Cuál? _____

7. ¿Considera usted que tiene problemas para dormir? (si esta respuesta es afirmativa debe ampliarse en la evaluación medica general).
 Sí ___ No ___

8. ¿Ha presentado en algún momento de su vida convulsiones o alguna crisis epiléptica?
 Sí ___ No ___

9. ¿Tiene patologías de columna diagnosticadas como escoliosis, hernias discales, desplazamientos o ha presentado recientes molestias en la espalda no diagnosticadas?
 Sí ___ No ___
 Explique _____


10. ¿Ha presentado episodios de dolor de cabeza diagnosticados como migraña? Si la respuesta es positiva indique la frecuencia y el último episodio.
 Sí ___ No ___ Frecuencia Diaria ___ Semanal ___ Mensual ___
 Último episodio _____


11. ¿En los últimos años ha presentado enfermedades en la piel como dermatitis de contacto, psoriasis, sudoración persistente en manos u otras?
 Sí ___ No ___
 Explique _____
 ¿Cuál? _____

12. ¿Tiene alguna patología visual que requiera corrección con lentes o gafas?
 Sí ___ No ___
 ¿Cuál? _____

13. ¿Tiene esquema de vacunas completo para Hepatitis B (Sí ___ No ___), Hepatitis A Sí ___ No ___), Triple viral (Sí ___ No ___), Varicela? (Sí ___ No ___).
 Especifique _____

14. Se encuentra en embarazo o sospecha encontrarse? (La veracidad en esta respuesta es importante por su seguridad, ya que durante el proceso de selección se realizarán una serie de exámenes que se encuentran contraindicados en el caso de encontrarse en embarazo)
 Sí ___ No ___

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 344 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015




15. ¿Actualmente consume algún tipo de sustancia psicoactiva como marihuana, cocaína, heroína, anfetaminas, metanfetaminas o LSD? Especifique.

Si ____ No ____

He leído con exactitud las preguntas realizadas, Confirmando la veracidad de mis respuestas.

Firma del aspirante

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesigramo del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 345 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015



MODELO DE AUTOREPORTE DE SALUD INPEC ASCENSOS

DATOS PERSONALES

FECHA: _____

NOMBRE COMPLETO: _____

DOCUMENTO: _____ EDAD: _____

FECHA DE NACIMIENTO: _____

LUGAR DE NACIMIENTO: _____

GRUPO SANGUINEO: _____ SEXO: _____

CARGO AL QUE APLICA: _____


ESCOLARIDAD: _____


TELEFONO: _____

QUESTIONARIO

- ¿Ha tenido accidentes de trabajo?
 Sí ___ No ___
 Describa brevemente _____

- ¿Ha tenido decisiones médico laborales dentro de su vida laboral?
 Sí ___ No ___
 ¿Cuál? _____
- ¿Autoriza revisar su historia medico laboral de la institución?
 Sí ___ No ___
- ¿En este momento tiene alguna enfermedad que requiera tratamiento?
 Sí ___ No ___
 ¿Cuál? _____
- ¿Ha sido diagnosticado en alguna ocasión con un episodio o trastorno de tipo psicótico (esquizofrenia, psicosis, depresión, trastorno de ansiedad)?
 Sí ___ No ___ Otro ___
 ¿Cuál? _____
- ¿Toma algún medicamento?
 Sí ___ No ___
 ¿Cuál? _____

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 346 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015



7. ¿Le han practicado alguna cirugía?
Si ___ No ___
¿Cuál? _____

8. ¿Tiene pendiente alguna cirugía?
Si ___ No ___
¿Cuál? _____

9. ¿Tiene enfermedad odontológica que necesite o se encuentre en tratamiento?
Si ___ No ___
¿Cuál? _____

10. ¿Considera usted que tiene problemas para dormir? (si esta respuesta es afirmativa debe ampliarse en la evaluación médica general).
Si ___ No ___


11. ¿Ha presentado en algún momento de su vida convulsiones o alguna crisis epiléptica?
Si ___ No ___


12. ¿Tiene patologías de columna diagnosticadas como escoliosis, hernias discales, desplazamientos o ha presentado recientes molestias en la espalda no diagnosticadas?
Si ___ No ___
Explique _____

13. ¿Ha presentado episodios de dolor de cabeza diagnosticados como migraña? Si la respuesta es positiva indique la frecuencia y el último episodio.
Si ___ No ___ Frecuencia Diaria ___ Semanal ___ Mensual ___
Último episodio _____

14. Tiene alguna patología visual que requiera corrección con lentes o gafas?
Si ___ No ___
¿Cuál? _____

15. Tiene esquema de vacunas completo para Hepatitis B (Si ___ No ___), Hepatitis A (Si ___ No ___), Triple viral (Si ___ No ___), Varicela (Si ___ No ___)?

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 347 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015




Especifique. _____

16. ¿Se encuentra en embarazo o sospecha encontrarse? (La veracidad en esta respuesta es importante por su seguridad, ya que se realizarán durante el proceso de selección una serie de exámenes que se encuentran contraindicados en el caso de encontrarse en embarazo).
 Sí ___ No ___

17. ¿Actualmente consume algún tipo de sustancia psicoactiva como marihuana, cocaína, heroína, anfetaminas, metanfetaminas o LSD?. Especifique.
 Sí ___ No ___
 ¿Cuál? _____

He leído con exactitud las preguntas realizadas, Confirmando la veracidad de mis respuestas.

 Firma del funcionario aspirante

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 348 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Anexo 9: Valoración Neurológica



FICHA DE EVALUACION NEUROLOGICA

Nombre completo _____ **Fecha**

VALORACIÓN DE LA FUNCIÓN CEREBRAL

RESULTADO	NORMAL	ANORMAL
Aspecto y conducta		
Habla y lenguaje		
Estado anímico		
Procesos mentales y contenido del pensamiento		
Capacidades cognitivas		

VALORACIÓN DE LA FUNCIÓN CEREBRAL

Babinsky - Weil

RESULTADO	SI	NO
NORMAL El paciente marcha sin problemas y sin desviarse de la línea.		
ANORMAL La marcha se realiza formando una estrella con los pies, en alteraciones vestibulares periféricas unilaterales, al marchar hacia adelante hay desviación hacia el mismo lado de la lesión y al marchar hacia atrás hacia el lado contrario de la lesión.		

Tandem


RESULTADO	SI	NO
NORMAL El paciente marcha sin problemas y sin desviarse de la línea.		
ANORMAL En alteraciones cerebelosas el paciente no será capaz de marchar y tendera a desviarse.		

Unterberger

RESULTADO	SI	NO
NORMAL El paciente marcha sin problema, puede presentar desviación hasta de 30°.		
ANORMAL En alteraciones vestibulares periféricas el paciente será capaz de marchar pero no en el mismo sitio, se trasladará del sitio inicial y se irá inclinando al sitio al sitio hipofuncionante. En alteraciones vestibulares centrales el paciente no es capaz de marchar.		

Rombera Sensibilizado

RESULTADO	SI	NO
NORMAL El paciente marcha sin problema puede presentar inestabilidad al cerrar los ojos, es normal que el cuerpo se balancee por la inhibición del reflejo óculo-vestibular, pero el paciente no debe caer.		
ANORMAL Cuando hay caída hacia un lado (lado hipofuncionante) es sugestivo de alteraciones periféricas. En alteraciones del cerebelo se presenta caída con los ojos abiertos.		

 POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 349 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

FORMATO NEUROLOGIA



Romberg Sensibilizado

RESULTADO		SI	NO
NORMAL	El paciente realiza la prueba sin problemas, es normal que el cuerpo se balancee por la inhibición del reflejo óculo-vestibular, pero el paciente no debe caer.		
ANORMAL	Cuando hay caída hacia un lado (lado hipofuncionante) es sugestivo de alteraciones periféricas. En alteraciones centrales se presenta retropulsión, anteropulsión o lateropulsión hacia el lado contrario.		

Evaluación del Reflejo Vestíbulo Ocular
Test Dedo Nariz

RESULTADO		SI	NO
NORMAL	El paciente realiza la prueba sin problemas, se debe tener en cuenta la exactitud con que lo realice.		
ANORMAL	Cuando hay dificultad para realizar la prueba o falta exactitud en el aterrizaje indica lesión cerebelosa ipsilateral.		

Diadocosinesia


RESULTADO		SI	NO
NORMAL	El paciente realiza la prueba sin problemas, con movimientos de manos rápidos y sincrónicos.		
ANORMAL	El paciente realiza movimientos descoordinados, debe fijarse en sus manos para poder realizarlo y lo hace de manera lenta o no lo realiza.		

Valoración de la Función Sensitiva y Valoración de Reflejos

VALORACION DE REFLEJOS		PRESENTE	AUSENTE
Valoración de la función sensitiva	Dolorosa		
	Táctil		
Tendinosos Profundos	Bicipital		
	Tricipital		
	Rotuliano		
	Aquiliano		
	Supinador largo		
RESULTADO		NORMAL	ANORMAL
Reflejo bicipital			
Reflejo tricipital			
Reflejo braquioradial o del supinador largo			
Reflejo rotuliano o patelar			
Reflejo aquiliano			
Reflejo plantar			

Firma del Profesional

Firma del Aspirante

	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 350 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


VALORACION FISIOTERAPEUTICA

Evaluación postural, fuerza y patrones de movimiento



Fecha

DATOS GENERALES			
Nombre Completo:			
Edad:			
Género:			
Cargo al que aspira:			
Exploración Postural			
VISTA ANTERIOR			
	Normal	Alterada	Observaciones
Articulación Temporomandibular			
Caja Torácica			
Crestas iliacas anterosuperior			
Nivel de rótulas			
Nivel maleolar			
Alineación de Miembros Inferiores			
Dedos del pie			
VISTA LATERAL			
Posicionamiento de cabeza			
Curvaturas fisiológicas de columna vertebral			
Hombros			
Pelvis			
Arco plantar			
Alineación de miembros inferiores			
VISTA POSTERIOR			
Alineación columna			
Asimetría de hombros			
Escapulas			
Pliegues de la cintura			
Apoyo de pies			


	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 351 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

VALORACION FISIOTERAPUEITICA


EVALUACION DE LA MARCHA			
	Normal	Anormal	Observaciones
Fases de la marcha			
Coordinación de segmentos superiores e inferiores			
EQUILIBRIO			
	Normal	Anormal	Observaciones
Sentado			
Bipedestación			
Bipedestación con ojos cerrados			
Apoyo unipodal			
PATRONES DE MOVIMIENTO MOTOR FINO			
	Si	No	Observaciones
Pinza fina funcional			
Pinza trípode funcional			
Destreza manual funcional			
Rapidez motriz funcional			
Coordinación viso motriz funcional			
PATRONES DE MOVIMIENTO MOTOR GRUESO			
	Si	No	Observaciones
Subir			
Bajar			
Trepar			
Cuclillas			
Cuadrúpeda			
Transportar			
Alcanzar			
Empujar			
Halar			
Velocidad de reacción			

A continuación se presenta el cuadro de convenciones para valoración de fuerza muscular

Convención Valoración Fuerza muscular	
Grado 0	Ausencia de contracción muscular
Grado 1	Esbozo de contracción muscular
Grado 2	Movimiento activo que no puede vencer la fuerza de gravedad
Grado 3	La fuerza muscular está reducida tanto que el movimiento articular solo puede realizarse contra la gravedad, sin la resistencia del examinador
Grado 4	La fuerza muscular está reducida pero la contracción muscular puede realizar un movimiento articular contra resistencia
Grado 5	Fuerza muscular normal contra resistencia completa

	POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 352 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


VALORACION FISIOTERAPEUTICA



Evaluación de movilidad articular y fuerza muscular												
Segmento	Amplitud de movilidad articular				Fuerza muscular					OBSERVACIONES		
	Derecho		Izquierdo		1		2		3		4	5
	Normal	Anormal	Normal	Anormal	D	I	D	I	D	I	D	I
CABEZA Y CUELLO												
Extensión												
Rotación												
Flexión lateral												
COLUMA DORSAL												
Rotación												
Flexión												
Extensión												
Lateralización												
Flexión												
Extensión												
Abducción												
Aducción												
Rotación externa												
Rotación interna												
Flexión												
Extensión												
Supinación												
Pronación												
Flexión												
Extensión												
Desviación Radial												
Desviación Cubital												
Flexión IFP												
Extensión IFP												
Flexión IFD												
Extensión IFD												
Abducción dedos												
Flexión												
Extensión												
Abducción												
Aducción												
Rotación externa												
Rotación interna												
Flexión												
Extensión												
Dorsiflexión												

Firma del Profesional

Firma del Aspirante

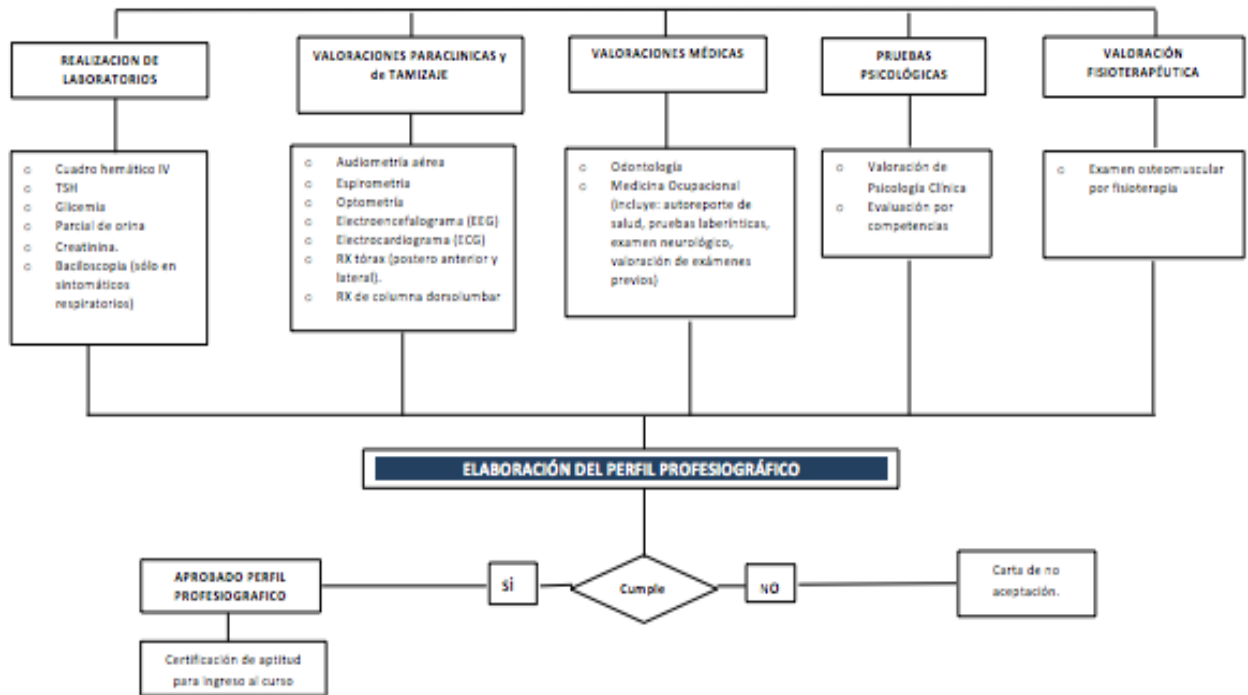
	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 353 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015


Anexo 11 Esquema de aplicación del profesiograma y perfiles profesiográficos



ESQUEMA DE APLICACIÓN DEL PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS

CARGO DRAGONEANTE



	POSITIVA COMPañA DE SEGUROS/ARL	
Código: GR-IT-01	Actualización del profesiograma del Dragoneante (V3). Profesiograma y perfiles profesiográficos para el Cuerpo de Custodia y Vigilancia (V2). Incluye la actualización del documento de inhabilidades médicas (V3)	Página: 354 de 354
Aprobado Por: Coordinación Promoción y Prevención		Fecha: diciembre de 2015

Anexo 12 Esquema Aplicación Profesiograma y perfiles Profesionales Ascensos

