

**DISEÑAR UNA PROPUESTA DE FORMACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN  
LABORAL, DESDE EL DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL, AL  
INTERIOR DEL CENTRO DE RECLUSIÓN DE MUJERES LA BADEA  
(DOSQUEBRADAS – RISARALDA)**

**IVÁN DARÍO HURTADO LONDOÑO**

Cód.: 4.517.663

**YURY CRISTINA GALEANO VALENCIA**

Cód.: 1.053.777.993

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL DESARROLLO  
HUMANO Y ORGANIZACIONAL  
PEREIRA 2019**

**DISEÑAR UNA PROPUESTA DE FORMACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN  
LABORAL, DESDE EL DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL, AL  
INTERIOR DEL CENTRO DE RECLUSIÓN DE MUJERES LA BADEA  
(DOSQUEBRADAS – RISARALDA)**

**IVÁN DARÍO HURTADO LONDOÑO**

Cód.: 4.517.663

**YURY CRISTINA GALEANO VALENCIA**

Cód.: 1.053.777.993

**PROYECTO**

Directora – Coautora

**MAGÍSTER MARÍA MÓNICA ARANGO ZAPATA**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL DESARROLLO  
HUMANO Y ORGANIZACIONAL  
PEREIRA 2019**

## AGRADECIMIENTOS

Hace más de 2 años inicio una gran etapa en nuestras vidas, el querer avanzar académicamente como profesionales y adquirir todos aquellos conocimientos que desde la universidad y a través de sus maravillosos docentes y la experiencia misma de compañeros de maestría pudiesen recoger.

Fueron dos años de experiencias y aprendizajes que nos permitieron acercarnos un poco más al desarrollo humano, ratificar nuestro compromiso que como profesionales ante la sociedad, nuestras familias y con nosotros mismos y sin duda nos compromete aún más a entregar todo ese conocimiento y experiencia.

Son pocas las palabras que puedan manifestar el enorme agradecimiento con la universidad, con la maestría en administración del desarrollo humano y organizacional, con sus docentes y administrativos, con nuestra directora de pregrado y ahora de maestría la Mg. María Mónica Arango Zapata quien con el mismo amor, entrega y exigencia compartió sus conocimientos para esta propuesta.

A nuestras familias y amigos que vivieron día a día el esfuerzo de sacar adelante la maestría, el tiempo que no pudimos ofrecerles por querer transformarlo en bienestar para la sociedad a través de los conocimientos adquiridos en este proceso, y que se hacen ya propios a fin de propender por el bienestar de nosotros como profesionales y la sociedad que constituimos.

A todos los empresarios, las instituciones y amigos que conocieron nuestra investigación e hicieron parte de ella.

Al centro penitenciario RM- Pereira, a sus profesionales, la Dra. Duberlys Medina, Dra. Lina Rey, el señor Arcesio Castaño y personal del INPEC, que nos permitieron acercarnos a la institución y por estar disponibles para los requerimientos de este trabajo. A Miram, Aleyda, Margarita, Sandra, y Erika en representación de las cientos de mujeres que están hoy en el centro penitenciario, que desean una segunda oportunidad y resurgir como hijas, madres, esposas, amigas, profesionales y sobre todo como mujeres llenas de virtudes, valores y competencias propias y por desarrollar, porque ellas al igual que nosotros estamos convencidos que si se puede seguir adelante, recomenzar y sonreír de nuevo porque creemos en las *SEGUNDAS OPORTUNIDADES*.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>RESUMEN</b> .....	<b>10</b>
<b>ABSTRAC</b> .....	<b>13</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>16</b>
<b>1. CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>19</b>
1.1. ANTECEDENTES DE LA IDEA .....	19
1.2. SITUACIÓN PROBLEMA .....	21
1.3. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA .....	22
1.4. HIPÓTESIS O SUPUESTOS .....	22
1.5. OBJETIVO GENERAL .....	23
1.6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	23
1.7. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO .....	24
1.8. BENEFICIOS QUE CONLLEVA .....	26
1.9. LIMITACIONES PREVISIBLES .....	27
<b>2. CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL</b> .....	<b>28</b>
2.1. MARCO TEÓRICO .....	28
2.2. MARCO CONCEPTUAL .....	35
2.3. MARCO NORMATIVO .....	37
2.4. MARCO FILOSÓFICO .....	50
2.5. MARCO SITUACIONAL .....	51
<b>3. CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO</b> .....	<b>69</b>
3.1. UNIVERSO .....	69
3.2. POBLACIÓN O MUESTRA .....	69
3.3. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO .....	71
3.3.1. <i>Espacial</i> .....	71
3.3.2. <i>Demográfica</i> .....	71
3.3.3. <i>Temporal</i> .....	71
3.3.4. <i>Temática</i> .....	71
3.4. ETAPAS O FASES DE INVESTIGACIÓN .....	72
3.5. VARIABLES E INDICADORES .....	72
3.6. INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN .....	73
3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	74
3.8. FICHA TÉCNICA DE LA INVESTIGACIÓN .....	75
<b>4. CAPÍTULO IV: DIAGNÓSTICO OBTENIDO</b> .....	<b>77</b>
4.1. LÍNEA DE TIEMPO DE LOS ANTECEDENTES DEL CENTRO DE RECLUSIÓN DESDE LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS Y SONDEO DE HABILIDADES QUE PRESENTAN LAS INTERNAS .....	77
4.2. CARACTERIZACIÓN DEL PERFIL DE COMPETENCIAS QUE DEBE TENER LA POSPENADA DEL CENTRO DE RECLUSIÓN A LA LUZ DE LA PERCEPCIÓN Y NECESIDADES LABORALES QUE TIENEN LAS ENTIDADES GUBERNAMENTALES, PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL ÁREA METROPOLITANA CENTRO OCCIDENTE .....	123

4.3.	MATRIZ BASADA EN INFORMACIÓN SECUNDARIA DE LOS CENTROS DE RECLUSIÓN DE MUJERES BAJO LA DIRECCIÓN DEL INPEC.	135
4.3.1.	CONCLUSIONES GENERALES DEL OBJETIVO .....	144
4.4.	CARACTERIZACIÓN DE LA NORMATIVA VIGENTE DEL INPEC EN RELACIÓN A LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN LABORAL QUE OFRECEN A LAS PPL .....	145
4.5.	PROPUESTA DE PORTAFOLIO DE COMPETENCIAS DE CUALIFICACIÓN LABORAL Y ÉTICAS, DESDE EL DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL, QUE DEBE OFRECER EL CENTRO DE RECLUSIÓN DE MUJERES “LA BADEA DOSQUEBRADAS”, EN SU OBLIGACIÓN DE PREPARAR A LAS PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD (PPL) EN SU PROCESO DE REINSERCIÓN PRODUCTIVA COMO POSPENADA.....	225
<b>5.</b>	<b>CAPÍTULO V: PROPUESTA .....</b>	<b>240</b>
5.1.	TÍTULO DEL PROYECTO .....	240
5.2.	IMPORTANCIA DE REALIZAR LA PROPUESTA .....	240
5.3.	OBJETIVO PRINCIPAL.....	241
5.4.	¿A QUIÉN VA DIRIGIDA LA PROPUESTA? .....	241
5.5.	RESULTADOS ESPERADOS.....	241
5.6.	PROPUESTA .....	243
5.6.1.	PERCEPCIÓN DEL EMPRESARIO DEL ÁREA METROPOLITANA CENTRO OCCIDENTE .....	243
5.6.2.	PERCEPCIÓN DE LAS INTERNAS (PPL). RM-PEREIRA .....	245
5.6.3.	OFERTA EDUCATIVA EN EL ÁREA METROPOLITANA CENTRO OCCIDENTE.....	248
5.6.4.	RÚBRICA DE COMPETENCIAS.....	256
5.7.	REQUERIMIENTOS .....	286
	<b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>287</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>290</b>

## LISTADO DE TABLAS

<b>TABLA 1</b> INFORMACIÓN EDADES, FORMACIÓN ACADÉMICA Y TIEMPO DE CONDENA. RM LA BADEA (DOSQUEBRADAS – RISARALDA).....	67
<b>TABLA 2</b> REGIONAL VIEJO CALDAS. PERIODO 2002 – 2010. NÚMERO DE PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD (PPL - MUJERES) EN TRATAMIENTO PENITENCIARIO QUE PARTICIPARON EN ACTIVIDADES DEL ÁREA EDUCATIVA (ESTUDIO, DEPORTES Y ENSEÑANZA).....	77
<b>TABLA 3</b> REGIONAL VIEJO CALDAS. PERIODO 2002 – 2010. NÚMERO DE PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD (PPL - MUJERES) EN TRATAMIENTO PENITENCIARIO, SEGÚN ÁREA DE TRABAJO (INDUSTRIA, ARTESANÍAS, AGROPECUARIA Y SERVICIOS). .....	78
<b>TABLA 4</b> REGIONAL VIEJO CALDAS. PERIODO 2011 – 2018. NÚMERO DE PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD (PPL - MUJERES) EN TRATAMIENTO PENITENCIARIO QUE PARTICIPARON EN ACTIVIDADES DE TRABAJO, ESTUDIO Y ENSEÑANZA (TEE). .....	79
<b>TABLA 5</b> REGIONAL VIEJO CALDAS. PERIODO 2011 – 2018. NÚMERO DE PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD (PPL - MUJERES) EN TRATAMIENTO PENITENCIARIO QUE PARTICIPARON EN ACTIVIDADES DE TRABAJO, ESTUDIO Y ENSEÑANZA (TEE) EN RELACIÓN AL TOTAL DE LA POBLACIÓN. ....	80
<b>TABLA 6</b> RM – PEREIRA. NÚMERO DE INTERNAS QUE PARTICIPAN EN LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN FORMAL. PERIODO JULIO - DICIEMBRE 2018 Y ENERO - AGOSTO 2019.....	84
<b>TABLA 7</b> RM – PEREIRA. NÚMERO DE INTERNAS QUE PARTICIPAN EN LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN INFORMAL. PERIODO JULIO - DICIEMBRE 2018 Y ENERO - AGOSTO 2019. ....	89
<b>TABLA 8</b> RM – PEREIRA. NÚMERO DE INTERNAS QUE PARTICIPAN EN LOS PROGRAMAS DE SERVICIOS. PERIODO JULIO - DICIEMBRE 2018 Y ENERO - AGOSTO 2019. ....	93
<b>TABLA 9</b> RM – PEREIRA. NÚMERO DE INTERNAS QUE PARTICIPAN EN LOS PROGRAMAS INDUSTRIALES. PERIODO JULIO - DICIEMBRE 2018 Y ENERO- AGOSTO 2019. ....	97
<b>TABLA 10</b> RM – PEREIRA. NÚMERO DE INTERNAS QUE PARTICIPAN EN CÍRCULOS DE PRODUCTIVIDAD ARTESANAL. PERIODO JULIO - DICIEMBRE 2018 Y ENERO - AGOSTO 2019. ....	101
<b>TABLA 11</b> RM – PEREIRA. NÚMERO DE INTERNAS QUE PARTICIPAN EN ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA. PERIODO JULIO - DICIEMBRE 2018 Y ENERO - AGOSTO 2019.....	105
<b>TABLA 12</b> NÚMERO DE INTERNAS (PPL) QUE ESTÁN ESTUDIANDO ACTUALMENTE PRIMARIA O BACHILLERATO EN EL RM – PEREIRA .....	116
<b>TABLA 13</b> GRADO O NIVEL EN QUE SE ENCUENTRAN, LAS INTERNAS (PPL) QUE ESTÁN ESTUDIANDO ACTUALMENTE EN PRIMARIA O BACHILLERATO EN EL RM – PEREIRA .....	117
<b>TABLA 14</b> RAZÓN POR LA CUAL LAS INTERNAS (PPL) NO SE ENCUENTRAN ESTUDIANDO ACTUALMENTE PRIMARIA O BACHILLERATO EN EL RM – PEREIRA .....	118
<b>TABLA 15</b> ¿DESEARÍA ESTUDIAR ALGO ESPECIAL? .....	118
<b>TABLA 16</b> ¿QUÉ DESEARÍA ESTUDIAR?.....	119
<b>TABLA 17</b> ¿QUÉ ACTIVIDADES REALIZA USTED EN EL DÍA A DÍA EN “LA BADEA”? .....	119
<b>TABLA 18</b> ¿EN CUÁLES DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES SE TIENE EXPERIENCIA O CONSIDERA PUEDE DESEMPEÑARSE? .....	120
<b>TABLA 19</b> REGISTRO CORRESPONDENCIA ENVIADA A BASES DE DATOS EMPRESARIALES .....	124
<b>TABLA 20</b> REGISTRO CORRESPONDENCIA ENVIADA BASES DE DATOS EMPRESARIALES .....	125
<b>TABLA 21</b> REGISTRO CORRESPONDENCIA ENVIADA A LISTAS DE DIFUSIÓN POR WHATSAPP A BASES DE DATOS EMPRESARIALES .....	125
<b>TABLA 22</b> COMPETENCIAS NECESARIAS PARA LOS COLABORADORES EN SU ORGANIZACIÓN.....	126
<b>TABLA 23</b> OTRAS COMPETENCIAS NECESARIAS PARA LOS COLABORADORES EN SU ORGANIZACIÓN .....	127
<b>TABLA 24</b> PERCEPCIÓN SOBRE LAS SEGUNDAS OPORTUNIDADES A NIVEL LABORAL PARA LAS POSPENADAS .....	128
<b>TABLA 25</b> PERCEPCIÓN SOBRE LAS SEGUNDAS OPORTUNIDADES A NIVEL LABORAL PARA LAS POSPENADAS DESDE EL ROL.....	129
<b>TABLA 26</b> PERCEPCIÓN SOBRE LAS SEGUNDAS OPORTUNIDADES A NIVEL LABORAL PARA LAS POSPENADAS DESDE EL ANÁLISIS TIPO EMPRESA .....	129

<b>TABLA 27</b> PERCEPCIÓN SOBRE LAS SEGUNDAS OPORTUNIDADES A NIVEL LABORAL PARA LAS POSPENADAS DESDE EL ANÁLISIS TIPO PERSONAL .....	130
<b>TABLA 28</b> PERCEPCIÓN SOBRE GENERACIÓN DE UNA SEGUNDA OPORTUNIDAD DE A NIVEL LABORAL PARA LAS POSPENADAS EN LAS ORGANIZACIONES.....	131
<b>TABLA 29</b> EXPERIENCIA VINCULACIÓN LABORAL DE POSPENADOS EN LA ORGANIZACIÓN .....	132
<b>TABLA 30</b> ELEMENTOS DE VALOR PARA GENERACIÓN DE CONVENIOS INTERADMINISTRATIVOS CON EL INPEC.....	133
<b>TABLA 31</b> OTROS ELEMENTOS DE VALOR PARA GENERACIÓN DE CONVENIOS INTERADMINISTRATIVOS CON EL INPEC .....	134
<b>TABLA 32</b> MATRIZ BASADA EN INFORMACIÓN SECUNDARIA DE LOS CENTROS DE RECLUSIÓN DE MUJERES BAJO LA DIRECCIÓN DEL INPEC.COMPARATIVO .....	135
<b>TABLA 33</b> MATRIZ BASADA EN INFORMACIÓN SECUNDARIA DE LOS CENTROS DE RECLUSIÓN DE MUJERES BAJO LA DIRECCIÓN DEL INPEC. INFORMACIÓN NACIONAL .....	139
<b>TABLA 34</b> NORMATIVA VIGENTE EN COLOMBIA EN RELACIÓN A LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN LABORAL QUE OFRECEN A LAS PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD (PPL). RESUMEN .....	146
<b>TABLA 35</b> NORMATIVA VIGENTE EN COLOMBIA EN RELACIÓN A LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN LABORAL QUE OFRECEN A LAS PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD (PPL). GENERAL .....	149
<b>TABLA 36</b> COMPETENCIA EMPATÍA .....	227
<b>TABLA 37</b> TRABAJO EN EQUIPO .....	228
<b>TABLA 38</b> RESPONSABILIDAD.....	229
<b>TABLA 39</b> COMUNICACIÓN .....	230
<b>TABLA 40</b> AUTOCONTROL .....	231
<b>TABLA 41</b> COMPROMISO .....	232
<b>TABLA 42</b> ESCUCHA .....	233
<b>TABLA 43</b> INICIATIVA.....	234
<b>TABLA 44</b> CREATIVIDAD .....	235
<b>TABLA 45</b> ADAPTABILIDAD .....	236
<b>TABLA 46</b> OTRAS COMPETENCIAS.....	237
<b>TABLA 47</b> ÁREAS Y TEMAS DE ESTUDIO SEGÚN INTERÉS DE LAS PPL.....	246
<b>TABLA 48</b> ÁREAS CON MAYOR INTERÉS DE LA PPL.....	246
<b>TABLA 49</b> ÁREAS DE EXPERIENCIA Y/O INTERÉS PARA DESEMPEÑARSE.....	247
<b>TABLA 50</b> ACCIONES A LLEVAR A CABO EN EL MOMENTO DE SALIR DEL RM-PEREIRA .....	247
<b>TABLA 51</b> OFERTA ACADÉMICA INSTITUTO INEC .....	249
<b>TABLA 52</b> OFERTA ACADÉMICA INSTITUTO TÉCNICO AMERICAN BUSINESS SCHOOL .....	249
<b>TABLA 53</b> OFERTA ACADÉMICA UNITÉCNICA.....	250
<b>TABLA 54</b> OFERTA ACADÉMICA COMPUSIS DE COLOMBIA .....	250
<b>TABLA 55</b> OFERTA ACADÉMICA ACADEMIA NACIONAL DE APRENDIZAJE (ANDAP).....	251
<b>TABLA 56</b> OFERTA ACADÉMICA INSTITUTO COMFAMILIAR PARTE N°1 .....	252
<b>TABLA 57</b> OFERTA ACADÉMICA INSTITUTO COMFAMILIAR PARTE N°2 .....	253
<b>TABLA 58</b> OFERTA ACADÉMICA INSTITUTO COMFAMILIAR PARTE N°3 .....	254
<b>TABLA 59</b> OFERTA ACADÉMICA SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA) .....	255
<b>TABLA 60</b> COMPETENCIAS CONTENIDAS EN LA RÚBRICA.....	257
<b>TABLA 61</b> RÚBRICA.....	259



## LISTADO DE ILUSTRACIÓN

<b>ILUSTRACIÓN 1</b> RM – PEREIRA. NÚMERO DE INTERNAS QUE PARTICIPAN EN LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN FORMAL. PERIODO JULIO - DICIEMBRE 2018 Y ENERO - AGOSTO 2019.....	85
<b>ILUSTRACIÓN 2</b> RM – PEREIRA. NÚMERO DE INTERNAS QUE PARTICIPAN EN LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN INFORMAL. PERIODO JULIO - DICIEMBRE 2018 Y ENERO - AGOSTO 2019.....	90
<b>ILUSTRACIÓN 3</b> RM – PEREIRA. NÚMERO DE INTERNAS QUE PARTICIPAN EN LOS PROGRAMAS DE SERVICIOS. PERIODO JULIO - DICIEMBRE 2018 Y ENERO - AGOSTO 2019.....	94
<b>ILUSTRACIÓN 4</b> RM – PEREIRA. NÚMERO DE INTERNAS QUE PARTICIPAN EN LOS PROGRAMAS INDUSTRIALES. PERIODO JULIO - DICIEMBRE 2018 Y ENERO - AGOSTO 2019.....	98
<b>ILUSTRACIÓN 5</b> RM – PEREIRA. NÚMERO DE INTERNAS QUE PARTICIPAN EN CÍRCULOS DE PRODUCTIVIDAD ARTESANAL. PERIODO JULIO - DICIEMBRE 2018 Y ENERO - AGOSTO 2019.....	102
<b>ILUSTRACIÓN 6</b> RM – PEREIRA. NÚMERO DE INTERNAS QUE PARTICIPAN EN ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA. PERIODO JULIO - DICIEMBRE 2018 Y ENERO – AGOSTO 2019.....	106
<b>ILUSTRACIÓN 7</b> NÚMERO DE INTERNAS (PPL) QUE ESTÁN ESTUDIANDO ACTUALMENTE PRIMARIA O BACHILLERATO EN EL RM – PEREIRA.....	116
<b>ILUSTRACIÓN 9</b> ¿EN CUÁLES DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES SE TIENE EXPERIENCIA O CONSIDERA PUEDE DESEMPEÑARSE?.....	121
<b>ILUSTRACIÓN 10</b> COMPETENCIAS NECESARIAS PARA LOS COLABORADORES EN SU ORGANIZACIÓN .....	126
<b>ILUSTRACIÓN 11</b> PERCEPCIÓN SOBRE LAS SEGUNDAS OPORTUNIDADES A NIVEL LABORAL PARA LAS POSPENADAS .....	128
<b>ILUSTRACIÓN 12</b> PERCEPCIÓN SOBRE GENERACIÓN DE UNA SEGUNDA OPORTUNIDAD DE A NIVEL LABORAL PARA LAS POSPENADAS EN LAS ORGANIZACIONES.....	131
<b>ILUSTRACIÓN 13</b> EXPERIENCIA VINCULACIÓN LABORAL DE POSPENADOS EN LA ORGANIZACIÓN .....	132
<b>ILUSTRACIÓN 14</b> ELEMENTOS DE VALOR PARA GENERACIÓN DE CONVENIOS INTERADMINISTRATIVOS CON EL INPEC .....	133

## RESUMEN

El presente documento contiene la investigación realizada en el centro de reclusión de mujeres la badea (Dosquebradas – Risaralda) y las empresas del área metropolitana centro occidente. Tiene objetivo diseñar una propuesta de incorporación laboral, desde el desarrollo humano y organizacional, al interior del RM - Pereira con la visión de obtener una segunda oportunidad, posterior a la reclusión como pospenada, desde su cualificación productiva y ética integral.

La investigación contenida en este documento se encuentra estructurada a través de capítulos desagregados de la siguiente manera:

**En el capítulo (1) uno:** se ubica la descripción general de la investigación con el soporte científico del mismo, allí se da cuenta del tipo de estudio, los objetivos a desarrollar, y las herramientas que se emplearon para la recolección de la información.

**En el capítulo (2) dos:** se identifican los marcos (teórico, conceptual, normativo, filosófico, y situacional), los cuales dan la fundamentación científica a la investigación, tomando como referencia las teorías del desarrollo humano y organizacional.

**En el capítulo (3) tres:** se plantea el diseño metodológico de la investigación, a fin de registrar el universo, la población o muestra, las delimitaciones (espaciales, demográficas, temporales y temáticas).

**En el capítulo (4) cuatro:** está compuesto por la investigación exploratoria y en él se registra:

- La línea de tiempo de los antecedentes de centro de reclusión desde la formación de competencias que la institución ofrece para la incorporación laboral futura y sondeo de habilidades que presentan las internas (PPL).
- La caracterización del perfil de las competencias que debe tener la pospenada del centro de reclusión, a la luz de la percepción y necesidades laborales que tienen las entidades gubernamentales, públicas y privadas del área metropolitana del centro occidente de Pereira.
- Matriz basada en información secundaria de los centros de reclusión de mujeres a nivel nacional bajo la dirección del INPEC.
- Caracterización de la normativa vigente del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrece a sus internas (PPL).
- La propuesta del portafolio de competencias de cualificación laboral y éticas, desde el desarrollo humano y organizacional,

que debe ofrecer el centro de reclusión de mujeres “La Badea Dosquebradas”, en su obligación de preparar a sus internas (PPL) en su proceso de reinserción productiva como pospenada.

**En el capítulo (5) cinco:** allí se dispone información identificada y compilada en el desarrollo de la investigación, que por su naturaleza se tuvo en cuenta a fin de nutrir el proceso investigativo.

**En el capítulo (6) seis:** contiene la propuesta final de la investigación y en ella se registra guía de trabajo para el RM-Pereira, a fin que la institución pueda articular los procesos necesarios en relación a la resocialización y tratamiento de esta población

El documento finaliza con las presentaciones de las conclusiones más relevantes y algunas recomendaciones.

## ABSTRAC

This document contains the research carried out at the Badea women's detention center (Dosquebradas - Risaralda) and the companies in the central western area of Pereira. It aims to design a proposal for labor incorporation, from human and organizational development, to the interior of the RM - Pereira with the vision of obtaining a second chance, after post-prison detention, from its productive qualification and integral ethics.

The research contained in this document is structured through chapters disaggregated as follows:

In chapter (1) one: the general description of the research is located with the scientific support of it, there it is realized the type of study, the objectives to be developed, and the tools that were used for the collection of the information.

In chapter (2) two: the frameworks (theoretical, conceptual, normative, philosophical, and situational) are identified, which give the scientific foundation to the research, taking as reference the theories of human and organizational development.

In chapter (3) three: the methodological design of the research is proposed, in order to register the universe, the population or sample, the delimitations (spatial, demographic, temporal and thematic).

In chapter (4) four: it is made up of exploratory research and records:

- The timeline of the history of the detention center from the training of competencies that the institution offers for the future labor incorporation and survey of skills presented by inerts (PPL).
- The characterization of the profile of the competencies that the post-prison detention center should have, in the light of the perception and labor needs of the governmental, public and private entities of the metropolitan area of the western center of Pereira.
- Matrix based on secondary information from women's detention centers nationwide under the direction of INPEC.
- Characterization of the regulations of the National Penitentiary and Prison Institute INPEC, in relation to productive activities and labor qualification offered to its inmates (PPL).
- The proposal of the portfolio of qualifications of labor and ethical qualification, from the human and organizational development, that the center of imprisonment of women “La Badea Dosquebradas” must offer, in its obligation to prepare its interns (PPL) in its process of productive reintegration as post-brained.

In chapter (5) five: there is information identified and compiled from the development of the research, which by its nature was taken into account in order to nurture the research process.

In chapter (6) six: it contains the final proposal of the research and it contains a work guide for the RM-Pereira, so that the institution can articulate the necessary processes in relation to the resocialization and treatment of this population

The document ends with the presentation of the most relevant conclusions and some recommendations.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo generar un aporte al desarrollo, transformación cultural y estilo de vida en pro de las mujeres privadas de la libertad, seres humanos que se encuentran en condición de vulnerabilidad, dadas las faltas de oportunidades y la disposición de apuestas en pro a los procesos de resocialización posterior al periodo de reclusión.

Se puede identificar en la sociedad comportamientos y/o conceptos, en relación a las personas que han estado en la cárcel, independiente a la razón o motivo; si bien el primer comportamiento es de rechazo, en el cual se categoriza la propia integridad de los pospenados, sin darse la oportunidad de pensar en la generación de una segunda oportunidad. Por lo cual podría considerarse un factor clave o motivo de los pospenados para la reincidencia.

Dado que la propuesta de investigación se concentra en la población femenina, es de importancia resaltar que las mujeres en Colombia han venido ganando terreno a través de los años, consiguiendo equidad de género, trato digno, reconocimiento igualitario en materia de profesión, oportunidades laborales e inclusión social; algo significativamente importante ya que el papel de la mujer en el desarrollo de la sociedad es de importancia para cualquier estado, ciudad y país.

En relación a la propuesta de investigación, el alcance se compone de personas privadas de la libertad, reconociendo la vulnerabilidad del colectivo y en particular atención a la mujeres, que a la fecha y según cifras dispuestas en los tableros estadísticos del INPEC (Instituto Nacional



Penitenciario y Carcelario), “corresponden a solo el 7.44% del total de internos en Colombia, representado en 8.430 internas de un total de 113.261” (Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, 2019) internos que al día de hoy se encuentran en los 134 establecimientos penitenciarios y carcelarios del país, establecimientos que se encuentran al margen del INPEC, instituto responsable de la ejecución de la pena y las medidas de seguridad interpuestas por las autoridades judiciales a la población interna y condenada.

El alcance demográfico de la propuesta enmarca la población de mujeres internas en el centro de reclusión para mujeres La Badea, ubicado en el municipio de Dosquebradas Risaralda y que alberga a más de 300 internas, mujeres a quienes por medio de la propuesta se desean impactar a través de las oportunidades a partir de la investigación.

Es de interés en la presente propuesta de investigación, despertar y generar interés al INPEC y a los diferentes actores sociales de la región y el país en la creación y mejoramiento de los programas de capacitación laboral, cualificación y fuentes de trabajo para esta población, a partir de un reconocimiento de las necesidades laborales de la región, las competencias de esta población, la capacidad instalada y proyectada del centro de reclusión con el fin de articular lo mejor posible el proceso de resocialización de estas mujeres.

El precepto de la libertad no solo abarca el delimitado por un componente físico o legal, también se desarrolla desde las capacidades que cada interna pueda reconocer y potencializar y que están al alcance del centro de reclusión, del INPEC y desde los diferentes aportes que genera la sociedad en este caso desde la academia y sector empresarial.

El reconocer las oportunidades que pueden generarse desde la maestría en administración del desarrollo humano y organizacional para aportar en ese proceso individual y colectivo de tener una segunda oportunidad en la sociedad y para ellas mismas, generar un sin número de aciertos y conceptos que a partir de la presente propuesta se plantean.

Fue necesario identificar la percepción y reconocer el interés colectivo de las empresas de la región que están comprometidas desde el trabajo en dignificar al ser humano y potencializar la región desde sus conocimientos, y sus qué haceres, la oportunidad de que en ese interés se pueda incorporar a la población privada de la libertad que desde su proceso de resocialización pueden aportar al desarrollo de este objetivo. Por lo que se considera desde esta propuesta, que las mujeres privadas de la libertad del centro de reclusión la badea Dosquebradas pueden tener un papel importante en ese desarrollo de cultura y de ciudad, además de ser para ellas el acceso a segundas oportunidades e incluso la primera para algunas que por condiciones individuales resultaron en dicha condición.

## 1. CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Antecedentes de la idea

A nivel nacional se tiene identificado como antecedente principal la Fundación Acción Interna, la cual tiene como objetivo principal el camino a la reconciliación y resocialización de la población privada de la libertad:

Entidad sin ánimo de lucro creada en 2013 para dignificar y mejorar la calidad de vida de la población carcelaria y pospenada en Colombia; tiene como objetivo transformar, reivindicar y reconciliar la población carcelaria con la sociedad civil. Este propósito se cumple a través de tres programas: Teatro Interno, Crecimiento Interno y Trabajo Interno, cada uno con sus propios proyectos y actividades productivas. La Fundación Acción Interna ha vinculado desde sus inicios para el cumplimiento de sus objetivos, al sector privado, sector público y organizaciones nacionales e internacionales. (Fundación Acción Interna, 2019).

Adicionalmente en la Fundación Acción Interva, se fomenta la inclusión financiera y la productividad de la población carcelaria y pospenada de Colombia. Cabe destacar que desde el 2013 la fundación ha logrado trabajar sobre 4 dimensiones (Crecimiento Interno, Arte Interno, Trabajo Interno y Casa Libertad), dimensiones que apuestan a la generación de convenios entre los diferentes sectores y organizaciones del país, a fin de dar a construir el camino de las segundas oportunidades, y es por lo anterior que se considera pertinente la ratificación de la experiencia ya construida por esta fundación y posibilitar acciones en la cárcel de mujeres de la Badea.

A nivel local se pudo identificar como durante los últimos 10 años en el centro penitenciario la badea Dosquebradas, centro de reclusión de mujeres del municipio de Pereira se han venido desarrollando varios trabajos de investigación, experimentación y desarrollo en relación a la formación en procesos que buscan alternativas de resocialización a través de actividades que dignifiquen a la mujer en condiciones de reclusión. Dichos trabajos han permitido que la institución haya participado de la mano de Fundaciones, Universidades, empresas del sector público y privado de proyectos que buscan mejorar la calidad de vida de las internas y sus familias. La elaboración de cajas con material reciclado para empacar: flores que serán exportadas por Asocolflores, proyectos transitorios para confección de ropa, elaboración de turrone, y de colgadores de ropa, son algunos de las actividades de orden laboral que han tenido las internas en los últimos años, para ello el INPEC de la mano de la dirección de la cárcel la badea tiene abiertas las puertas de la institución aquellos proyectos que de la mano de las instituciones públicas o privadas propendan con la calidad de vida de las internas y su proceso de resocialización a cambio de una labor productiva con calidad, idoneidad y ética.

La institución lleva cerca de 10 años fortaleciendo un modelo de resocialización efectivo dedicando espacios de interacción con las empresas e instituciones que permitan la integralidad del proceso que viven las internas del centro penal, en algunas entrevistas y material referente se tiene conocimiento que empresarios a nivel local y nacional tienen interés en la mano de obra que tiene el centro penal (Medina, 2018).

Algunas campañas se han desarrollado con universidades y fundaciones como la organización estadounidense Inside out project y la Fundación-Pazamanos de la ciudad de Medellín que a

través del arte y específicamente de 40 vallas gigantes con fotografías de algunas internas de la badea con el fin de dignificar su imagen y permitir la humanización del proceso correctivo (El Nuevo Siglo, 2013). El resultado de estas campañas es buscar a través de las imágenes, una conciencia de prevención y reconocimiento de estas mujeres que al igual que mujeres que gozan de plena libertad tienen miedos, alegrías, frustraciones y sueños que pueden ser cumplidos con un buen ejercicio de preparación y adaptación a la sociedad después de la reclusión.

La reforma al Código Penitenciario “Ley 1709 del 20 de enero de 2014” ha buscado incentivar todos estos proyectos de resocialización a través de estímulos tributarios a universidades, industrias y empresas que encuentren en la población interna una mano de obra dedicada y calificada.

Como vacío en el proceso de resocialización se logró identificar la necesidad de llevar a cabo procesos de cualificación certificados y que de manera paralela se garanticen estándares productivos y competencias ciudadanas, a fin de desarrollar experiencia en la actividad específica y de manera potencial el cerrar la brecha en la empleabilidad al egreso del centro penitenciario.

## **1.2. Situación problema**

El aprovechamiento de las oportunidades laborales para la población de PPL (personas privadas de la libertad) del centro de reclusión La Badea Dosquebradas-Risaralda en relación a la

capacidad instalada del penal, la cualificación de las PPL, las oportunidades laborales de la región y la normatividad del INPEC.

### **1.3. Definición del problema**

¿Cuál debe ser la propuesta para la formación e incorporación laboral grupal al interior del centro de reclusión de mujeres la bodega Dosquebradas Risaralda en pro a la consecución de empleo, posterior a la reclusión?

### **1.4. Hipótesis o supuestos**

- ◇ Al definir la propuesta de formación para la incorporación laboral desde el desarrollo humano y organizacional, al interior del centro de reclusión de mujeres la bodega (Dosquebradas – Risaralda) en pro a la consecución de empleo posterior a la reclusión permite que esta población tenga mayores oportunidades para obtener empleo posterior a la reclusión.
- ◇ La posibilidad que tener mayores oportunidades de empleo posterior a la reclusión, al lograr diseñar una propuesta de incorporación laboral desde el desarrollo humano y organizacional, al interior del centro de reclusión de mujeres la bodega Dosquebradas Risaralda.

- ◇ Al obtener certificación laboral intramuros y una cualificación dirigida a las internas del centro de reclusión de mujeres la badea (Dosquebradas – Risaralda) permite a esta población obtener empleo posterior a la reclusión.
  
- ◇ Al definir la propuesta de incorporación laboral desde el desarrollo humano y organizacional, al interior del centro de reclusión de mujeres la badea (Dosquebradas – Risaralda) en pro a la consecución de empleo posterior a la falta de libertad, permite que esta población tenga mayores opciones de ocupacionalidad dentro de la institución, aumentando la autoestima de éstas.

### **1.5. Objetivo general**

Diseñar una propuesta de formación para la incorporación laboral, desde el desarrollo humano y organizacional, al interior del centro de reclusión de mujeres la badea (Dosquebradas – Risaralda) con la visión de obtener una segunda oportunidad, posterior a la reclusión como pospenada, desde su cualificación productiva y ética integral.

### **1.6. Objetivos específicos**

- ◇ Construir una línea de tiempo de los antecedentes del centro de reclusión de mujeres “La Badea Dosquebradas” desde la formación de competencias que la institución ofrece para la incorporación laboral futura y sondear sobre las habilidades que presentan las internas.

- ◇ Caracterizar el perfil de las competencias que debe tener la pospenada del centro de reclusión de mujeres “La Badea Dosquebradas” a la luz de la percepción y necesidades laborales que tienen las entidades gubernamentales, públicas y privadas del área metropolitana centro occidente.
- ◇ Construir una matriz basada en información secundaria de los centros de reclusión de mujeres a nivel nacional bajo la dirección del INPEC.
- ◇ Caracterizar la normativa vigente del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a sus internas.
- ◇ Diseñar una propuesta del portafolio de las competencias de cualificación laboral y éticas, desde el desarrollo humano y organizacional, que debe ofrecer el centro de reclusión de mujeres “La Badea Dosquebradas”, en su obligación de preparar a sus internas en su proceso de reinserción productiva como pospenada.

### **1.7. Justificación del estudio**

El Código Penitenciario y Carcelario de Colombia concibe en su interior la asistencia al interno en la superación de su problemática en la medida que construye su proyecto de vida, enfocando su reinserción útil a la familia y a la sociedad mediante la educación, la instrucción al trabajo, la actividad cultural, recreativa y deportiva.



Este precepto sumado al reconocimiento de las PPL en el centro penitenciario la badea como capital humano con alta potencialidad laboral y social, permite generar la base suficiente para el estudio de la misma población bajo la dimensión humanística y social, identificando la capacidad instalada en el penal, validar la oferta laboral para esta población y reconocer las limitaciones que se tengan para acceder a oportunidades de empleo dentro y fuera del centro penitenciario.

Es importante el reconocimiento de todo lo relacionado con el concepto trabajo dentro del penal, ya que permitirá a partir de ese conocimiento la creación de propuestas que mejoren dicho diagnóstico y llevar a cabo procesos de cualificación con las PPL, lo cual posibilita el aprovechamiento de las oportunidades laborales, además de la creación de nuevas unidades de emprendimiento que se puedan generar en la institución.

Adicionalmente, es importante identificar la oportunidad fiscal que otorga el estado en la contratación de personas pospenadas a las empresas, y de manera paralela se ofrece a la región múltiples oportunidades para aportar en el proceso de resocialización a esta comunidad, además de abonar lo propio en materia de empleabilidad.

Con base en la situación anterior, se plantea entonces generar una propuesta de incorporación laboral grupal al interior del centro de reclusión de mujeres la badea, Dosquebradas Risaralda, en pro a la consecución de empleo posterior a la reclusión.

## 1.8. Beneficios que conlleva

- ◇ Mejoramiento y/o creación de programas de cualificación y actividades laborales dentro del centro penitenciario.
- ◇ Mayor participación de las internas en los programas de cualificación, y actividades laborales productivas dentro del centro de reclusión.
- ◇ Alternativa ocupacional al problema de problema de uso de sustancias psicoactivas y demás factores de riesgo que genera la privación de la libertad.
- ◇ Incremento de la calidad de vida de las internas que al momento de salir del centro penitenciario participaron en la implementación de la presente propuesta.
- ◇ Reconocimiento del centro penitenciario como fuente de reclutamiento, selección y contratación para empresas de la región.
- ◇ Ser un centro penitenciario modelo a nivel nacional desde el desarrollo humano y organizacional.

## 1.9. Limitaciones previsibles

- ◇ Los alcances y limitantes de la normatividad vigente de la institución en relación a la cualificación y las actividades laborales productivas.
- ◇ El acceso a la información dentro del sistema penitenciario en relación a expedientes, programas y datos históricos o estadísticos del penal.
- ◇ La ausencia de segundas oportunidades en el sector laboral, dadas las brechas culturales y sociales por la certificación de antecedentes judiciales.
- ◇ El imperativo de la ética como proceso de construcción para el desarrollo de actividades productivas y como proceso de interacción dentro y fuera del centro de reclusión.

## 2. CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL

### 2.1. Marco teórico

A nivel internacional se identifican referencias importantes, las cuales hablan de la importancia de desempeñar actividades laborales productivas al interior de los centros de reclusión, puesto que contribuyen a la reinserción laboral y, con ello, a la futura inserción social de los presos; adicionalmente que a través de estos trabajos los reclusos podrán estar en mejores condiciones de reclusión, identificando que el trabajo penitenciario tiene efectos reinsertores al fomentar valores prolaborales y la consolidación en la cualificación en pro de adquirir un oficio y empleabilidad, unidas a las oportunidades de trabajo externo a la cárcel.

La información contenida en dichas investigaciones podrá a través de su composición, determinar elementos adicionales en la presente investigación, tales como:

- ◇ Deber del Estado y la posibilidad real de resocialización (Soto, 2015).
- ◇ Sostenibilidad del trabajo dentro de los penales (Mendoza & Sánchez, 2018).
- ◇ Educación. (Martynowicz & Quigley, 2010)
- ◇ Esquema de seguimiento posterior a la reclusión (Scott & Dennis, 2012).

Del libro “El Sentido de lo Humano” de Humberto Maturana R., citamos “En el espacio de la reflexión somos siempre responsables de nuestras acciones porque siempre tenemos la posibilidad de darnos cuenta de lo que hacemos. Además, el cómo somos siempre el presente de nuestra historia. Somos como hemos vivido. Cuando reflexionamos y nos damos cuentas de las consecuencias de nuestras acciones, somos responsables de ellas. Más aún, las cosas no pasan sin que tenga que ver con nosotros” (Maturana, 1991).

Es por lo anterior que se considera importante desarrollar nuevos espacios para la resignificación y la identificación de nuevas formas de hacer las cosas, pues somos como vivimos.

De igual forma, en el trabajo de investigación se tiene en cuenta los requerimientos legales de actualidad para Colombia en relación al trabajo en las cárceles, a los procesos y leyes que reglamenten este precepto, su desarrollo evolutivo, bondades, limitaciones, barreras y los puntos críticos que deben servir de referente a la implementación. Teniendo en cuenta en todo el desarrollo de la investigación, lo determinado y regulado por la Organización Internacional del Trabajo, y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACyR) que podrá si es requerido su concepto como valor agregado a la implementación.

Es de interés para los investigadores del presente documento, resaltar la necesidad identificada en los documentos analizados, sobre la falta de investigación, identificación, y desarrollo social, económico, cognitivo y humanístico de la población objetivo. Dado uno de los enfoques recomendados por uno de los autores, y es en relación a “Género”, pues determinar esta condición en cada uno de los elementos permitirá al finalizar generar un entregable acorde con la necesidad presentada y con los criterios heurísticos propios de la investigación (Calvo, 2014). Lo cual propone tener presente:

- ◇ La perspectiva de género en el sistema penal.
- ◇ Convenios y tratados internacionales como la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y la convención de los derechos de los niños.

Si bien se hace necesario reflexionar sobre la propuesta por Humberto Maturana R., en su libro *El Sentido de lo Humano*. “El mundo en que vivimos es un mundo de distinta clase del que uno corrientemente piensa. No es un mundo de objetos independientes de nosotros o de lo que hacemos, no es un mundo de cosas externas que uno capta en el acto de observar, sino que es un mundo que surge en la dinámica de nuestro operar como seres humanos” (Maturana, *El Sentido de lo Humano*, 1991).

Por lo tanto el desarrollo de la presente propuesta de investigación es destacar las posibilidades de cualificación y preparación al egreso para las pospenadas, no es ajeno a la consideración, de tener presente el desarrollo humano desde la resignificación para las pospenadas y la posibilidad de generar segundas oportunidades, en la ratificación de los expresado por Humberto Maturana R. “Vivimos una cultura que está centrada en la distinción entre el bien y el mal, en la exigencia de la obediencia y, por lo tanto, en la desconfianza, y no vemos que sin confianza no se constituye lo social. Por esto, aunque vivimos de actos de confianza, no lo vemos y sólo vemos la desconfianza, el desamor, la competencia, la Lucha” (Maturana, *El Sentido de lo Humano*, 1991).

Otra variable de interés identificada, es la participación de la empresa privada como aliado en la resocialización de los internos, pues se puede apreciar el establecimiento de cárceles productivas.

En Perú los centros de reclusión se han convertido en centros de almacenaje de seres humanos que han cometido delitos, y con una oportunidad de mejora en relación a la organización eficiente para el desarrollo productivo dentro de talleres. Identificando la posibilidad de buscar

una sostenibilidad de trabajo dentro de los establecimientos penales y en especial de los talleres productivos. Es por lo anterior que se vienen estableciendo una normatividad, la cual promueve la participación de la empresa privada en los establecimientos penales, sin desconocer que tanto la empresa privada como los mismos internos podrían tener posiciones radicales frente al trabajo a destajo y a su vez los empleadores, tendrían conflictos en la contratación de personas con antecedentes (Mendoza & Sánchez, 2018). Esta variable es importante para la investigación toda vez que se representa la propuesta en un país cercano y con múltiples características que no equidistan a la realidad penal colombiano, por tanto, se hace necesario revisar los puntos que puedan ser de mayor relación en miras de adelantarse predictivamente con lo que podría resultar de la investigación. Con mayor detenimiento se hace necesario involucrar el precepto del interés en el estado colombiano en participar en trabajo en las cárceles, además de su normativa y conocimiento sobre la inversión que el estado entrega a esta problemática, su desarrollo y su revisión. Y, como proceso prioritario, tener presente que la reintegración debería ser uno de los elementos vitales de la política social penal, a fin de disminuir o frenan la reincidencia, el aumento de la población carcelaria y los múltiples retornos a los centros de reclusión.

En relación a la educación, empoderamiento y refuerzo estructural basado en la comunidad, se tiene ya establecido un programa, cuyo objetivo es crear una experiencia educativa que brinde los siguientes cuatro mensajes (Draine, Mc Tighe, & Bourgois, 2011):

- ◇ Pueden vivir una vida sana.
- ◇ Los servicios están disponibles para apoyarlo.
- ◇ El trabajo activista lo ha establecido
- ◇ Puede ser un activista para usted y su comunidad.

En el trabajo de investigación se usó los objetivos del modelo presentado, como parte del esquema base para la incorporación laboral grupal al interior del centro de reclusión de mujeres la badea Dosquebradas Risaralda, en pro a la consecución de empleo posterior a la reclusión.

Cabe resaltar lo propuesto en el Libro Educar en la era planetaria: “La misión de la educación en la era planetaria es fortalecer las condiciones de posibilidad de la emergencia de una sociedad-mundo compuesta por ciudadanos protagonista, conscientes y críticamente comprometidos en la construcción de una civilización plantearía” (Morin, Ciurana, & Motta, 2002). Es por lo anterior que ratificamos, que la posibilidad de generar segundas oportunidades, desde la cualificación y la enseñanza de nuevas formas de hacer las cosas, posibilita la generación de ciudadanos con nuevas visiones.

Con el propósito de identificar variables de interés relacionadas con el egreso del centro penitenciario, se logró identificar procesos implementados en pro al seguimiento de internas que egresan de los centros penitenciarios, y en el presente trabajo de investigación se tendrá en cuenta varios elementos presentados en este artículo (Scott & Dennis, The first 90 days following release from jail: Findings from the Recovery Management Checkups for Women Offenders (RMCWO) experiment , 2012), como elementos soporte para la propuesta de incorporación laboral grupal al interior del centro de reclusión de mujeres la badea Dosquebradas Risaralda, en pro a la consecución de empleo posterior a la reclusión:

- ◇ Implementar un esquema de seguimiento posterior a la reclusión.
- ◇ Implementar protocolos de compromiso y retención al interior del centro de reclusión.



- ◇ Implementar protocolos de compromiso y retención por fuera del centro de reclusión.
- ◇ Capacitar bajo las premisas de:
  - Evocación.
  - Colaboración.
  - Autonomía / Soporte.
  - Dirección.
  - Empatía

A nivel nacional, se ha logrado identificar diferentes proyectos relacionados con el tema de investigación, los cuales diagnostican la situación actual de las internas en los centros de reclusión en relación a áreas de atención primaria, saneamiento ambiental, salud mental, salud sexual y reproductiva, educación, situación judicial y comportamiento organizacional. En el trabajo de investigación se tomará como base el diagnóstico situacional construido por el autor y que servirá como referente a la propuesta en el desarrollo de uno de los objetivos de la investigación. Se tiene en cuenta los siguientes ítems como aplicables al estudio demográfico y diagnóstico del plantel a estudiar:

- ◇ Características socioeconómicas y demográficas
- ◇ Necesidades básicas.
- ◇ Cualificación.
- ◇ Salud sexual y reproductiva.
- ◇ Educación.
- ◇ Saneamiento ambiental.

- ◇ Comportamiento organizacional.
- ◇ Salud mental.

Adicionalmente se resalta la resocialización del interno a través del trabajo, dado que en las investigaciones se discute si existe o no un verdadero, efectivo y coordinado control de la función rehabilitadora y resocializadora de los centros de reclusión. Se logra evidenciar la importancia del trabajo como medio de resocialización. Se puede identificar la necesidad de la preparación laboral de los reclusos dadas las realidades a las que se enfrentan una vez hayan salido del centro de reclusión. Es claro que a nivel cultural aún carecemos de otorgar segundas oportunidades, y sin lugar a dudas nos amañamos a señalar o rotular a las personas, temiendo a la responsabilidad social, propia de todos los seres humanos. Desde este punto de vista, el trabajo de investigación tiene en cuenta los conceptos técnicos y el abordaje jurídico del cual precede el documento en estudio (Soto L. G., 2015), esto con el fin de correlacionar las conclusiones del mismo con el diagnóstico inicial de la investigación, generando a partir de estos avances para la propuesta.

Se propone relacionar conceptos del documento en la investigación como:

- ◇ Modelo educativo y laboral de la cárcel en estudio.
- ◇ Reconocimiento de dificultades.
- ◇ Deber del Estado y la posibilidad real de resocialización.
- ◇ Salario y redención de la pena.

En relación al código penitenciario y el tratamiento del trabajo, se ratifica el derecho fundamental al trabajo en el código penitenciario y carcelario, frente a las sentencias de la Corte

Constitucional que existen sobre la materia. Este referente es de suma importancia para la investigación toda vez que permite conocer conceptos jurídicos y de autores naturales a esta ciencia que permiten conocer las carencias y las bondades del estado carcelario en Colombia. Es necesario para la investigación conocer políticas, sentencias y alcances jurídicos ya desarrollados que permitan construir una propuesta a través de los hallados ya realizados por investigaciones anteriores.

Es de vital interés en la presente investigación, destacar el proceso desarrollado por la Fundación Acción Interna, la cual es una entidad sin ánimo de lucro creada en 2013 para dignificar y mejorar la calidad de vida de la población carcelaria y pospenada en Colombia. Con esta fundación se logra evidenciar la vinculación del sector privado, sector público y organizaciones nacionales e internacionales, en pro de la consecución de sus objetivos. Año tras año han logrado mantenerse, ser reconocidos y dignificar la actividad laboral de los reclusos de los centros penitenciarios en los cuales la fundación ha logrado plasmar su sello.

## **2.2. Marco conceptual**

- Reinserción Social: Según información en la web del ministerio de justicia, se entiende la “Reinserción Social como la integración plena a la sociedad de una persona que ha infringido la ley.

Para lograr este objetivo se requiere una política de Estado intersectorial, altamente especializada capaz de hacer dialogar los intereses y objetivos del sistema de justicia criminal, los de la sociedad civil y los de seguridad pública. Lo anterior mediante

prestaciones en las siguientes áreas: intervención especializada individual, educación, trabajo, salud física y mental, familiar, vivienda y otras.

Junto con los criterios técnicos, el derecho internacional a través de instrumentos que han sido suscritos por Chile, ha establecido los alcances y énfasis que deben guiar a los estados en el desarrollo de políticas penitenciarias con miras a la reinserción social” (Justicia, 2018).

- Trabajo Penitenciario: según María José Castañón en su documento el trabajo penitenciario, se puede afirmar que el trabajo penitenciario está permanentemente presente tanto en el régimen como en el tratamiento penitenciario. El trabajo penitenciario sigue buscando perfeccionarse con el fin de identificarse cada día más al trabajo laboral libre. A pesar de ello, existen una serie de obstáculos, propios del trabajo penitenciario, que nos permiten llegar a afirmar que ni las estructuras penitenciarias laborales, ni la personalidad del trabajador penitenciario, facilitan la identificación plena del trabajo penitenciario con el trabajo en libertad (Castañón, El trabajo penitenciario, 2015).
- Inserción Sociolaboral: El marco legal de la inserción sociolaboral es amplio y por ello es imprescindible tener una serie de conocimientos para ser capaces de enmarcar la tarea que se va a llevar a cabo. Según el Real Decreto Legislativo 3 / 2015, las políticas de inserción sociolaboral son las dirigidas a personas y colectivos a los que, dentro de los articulados generales de activación del empleo, se les reconoce una especial atención por las dificultades en la inserción laboral como elemento imprescindible para llevar a cabo una circulación social entendida como «normalizada». Entre estos grupos podríamos

destacar (Jóvenes, Personas paradas de larga duración, Mayores de 55 años, Mujeres víctimas de violencia, Personas con diversidad funcional, Personas en exclusión social. Por tanto, estas políticas han de servir de camino para facilitar un proceso de **acompañamiento** a las personas, en el que acaben encontrando y manteniendo un empleo, trabajando conjuntamente el desarrollo de sus competencias personales, sociales y laborales (blog, 2017).

### **2.3. Marco normativo**

**Constitución Política de Colombia - Artículo 25.** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

**LEY 906 31/08/2004:** Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal. (Corregida de conformidad con el Decreto 2770 de 2004).

**Ley 1221 de 2008:** Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

**Ley 65 de 1993:** Por la cual se expide el Código Penitenciario y Carcelario.

**Decreto 4151 de 2011:** Por el cual se modifica la estructura del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –INPEC.

**Resolución No. 501 de febrero 01 de 2005:** Por la cual se actualiza la Organización Interna de los Establecimiento de Reclusión del Orden Nacional del INPEC.

**Resolución No. 5557 de diciembre 11 de 2012:** Por la cual se desarrolla la estructura orgánica y funciones de las Direcciones Regionales del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC).

**Resolución No. 6349 de 19 de Diciembre de 2016:** Por la cual se expide el Reglamento General de los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional- ERON a cargo del INPEC.

**Resolución No. 598 de 16 de Marzo de 2018:** Por la cual se desarrolla la estructura orgánica del nivel central y se determinan los grupos de trabajo del INPEC.

**Resolución No. 599 de 16 de Marzo de 2018:** Por la cual se actualiza los códigos y siglas de las dependencias del nivel central del INPEC.

**Resolución N° 003190 del 23 de octubre de 2013:** "Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el Sistema Penitenciario y Carcelario administrado por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009".

**RESOLUCIÓN 7302 DE 2005:** Por medio de la cual se revocan las Resoluciones 4105 del 25 de septiembre de 1997 y número 5964 del 9 de diciembre de 1998 y se expiden pautas para la atención integral y el Tratamiento Penitenciario.

**DECRETO 4150 DE 2011:** Por el cual se crea la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios - SPC, se determina su objeto y estructura.

**DECRETO 2160 DE 1992:** Por el cual se fusiona la Dirección General de Prisiones del Ministerio de Justicia con el Fondo Rotatorio del Ministerio de Justicia.

**Capítulo Trabajo y Alcances a la Fecha – Código Penitenciario y Carcelario** (El Congreso de Colombia, 1993)

## TÍTULO VII TRABAJO

**ARTÍCULO 79. TRABAJO PENITENCIARIO.** *(Artículo modificado por el artículo 55 de la Ley 1709 de 2014).* El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la protección especial del Estado. Todas las personas privadas de la libertad tienen derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. En los establecimientos de reclusión es un medio terapéutico adecuado a los fines de la resocialización. Los procesados tendrán derecho a trabajar y a desarrollar actividades productivas. No tendrá carácter aflictivo ni podrá ser aplicado como sanción disciplinaria. Se organizará atendiendo las aptitudes y capacidades de los internos, permitiéndoles dentro de lo posible escoger entre las diferentes opciones existentes en el centro de reclusión. Debe estar previamente reglamentado por la Dirección General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC). Sus productos serán comercializados.

Las actividades laborales desarrolladas por las personas privadas de la libertad estarán íntimamente coordinadas con las políticas que el Ministerio del Trabajo adoptará sobre la materia, las cuales fomentarán la participación y cooperación de la sociedad civil y de la empresa privada, a través de convenios, tanto dentro como fuera de los establecimientos.

Se dispondrán programas de trabajo y actividades productivas tan suficientes como se pueda para cubrir a todas las personas privadas de la libertad que deseen realizarlos. Dichos programas estarán orientados a que la persona privada de la libertad tenga herramientas suficientes para

aprovechar las oportunidades después de salir de la prisión. Se buscará, hasta donde sea posible, que las personas privadas de la libertad puedan escoger el tipo de trabajo que deseen realizar.

Se dispondrán programas de trabajo y actividades productivas que atiendan la perspectiva de enfoque diferencial y necesidades específicas para la población en condición de discapacidad privadas de la libertad, promoviendo la generación e implementación de ajustes razonables como la eliminación de las barreras físicas y actitudinales.

**PARÁGRAFO.** El Ministerio del Trabajo expedirá, durante el año siguiente a la vigencia de la presente ley, la reglamentación sobre las especiales condiciones de trabajo de las personas privadas de la libertad, su régimen de remuneración, las condiciones de seguridad industrial y salud ocupacional y las demás que tiendan a la garantía de sus derechos.

Decreto Único Reglamentario 1069 de 26 de mayo de 2015: Arts. 2.2.1.10.1.1 al .2.1.10.5.7.

**DOCTRINA:** CONCEPTO 000703 DE 8 DE MAYO DE 2018. DIAN. *Tratamiento tributario de la venta de productos por parte de la población privada de la libertad.*

**JURISPRUDENCIA:** EXPEDIENTE 47984 DE 8 DE JUNIO DE 2016. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. M. P. DR. FERNANDO ALBERTO CASTRO CABALLERO. *El trabajo como derecho limitado que tienen los reclusos.*

- ◇ EXPEDIENTE 28973 DE 9 DE JULIO DE 2014. CONSEJO DE ESTADO. C. P. DR. CARLOS ALBERTO ZAMBRANO BARRERA. *La clandestinidad de los dineros que percibe un recluso no son fuente de derecho indemnizatorio.*



**ARTÍCULO 80. PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.** La Dirección General del INPEC determinará los trabajos que deban organizarse en cada centro de reclusión, los cuales serán los únicos válidos para redimir la pena. Fijará los planes y trazará los programas de los trabajos por realizarse.

El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario procurará los medios necesarios para crear en los centros de reclusión, fuentes de trabajo, industriales, agropecuarios o artesanales, según las circunstancias y disponibilidad presupuestal.

- ◇ Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1510 del 8 de noviembre de 2000, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

JURISPRUDENCIA: EXPEDIENTE 47984 DE 8 DE JUNIO DE 2016. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. M. P. DR. FERNANDO ALBERTO CASTRO CABALLERO. *El trabajo como derecho limitado que tienen los reclusos.*

**ARTÍCULO 81. EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DEL TRABAJO.** (*Artículo modificado por el artículo 56 de la Ley 1709 de 2014*). Para efectos de evaluación del trabajo en cada centro de reclusión habrá una junta, bajo la responsabilidad del Subdirector o del funcionario que designe el Director.

El Director del establecimiento certificará las jornadas de trabajo de acuerdo con los reglamentos y el sistema de control de asistencia y rendimiento de labores que se establezcan al respecto.

**PARÁGRAFO 1.** Lo dispuesto en este artículo se aplicará también para los casos de detención y prisión domiciliaria y demás formas alternativas a la prisión.

**PARÁGRAFO 2.** No habrá distinciones entre el trabajo material y el intelectual.

- ◇ Decreto Único Reglamentario 1069 de 26 de mayo de 2015: Arts. 2.2.1.10.1.1 al 2.2.1.10.5.7.

JURISPRUDENCIA: EXPEDIENTE 47984 DE 8 DE JUNIO DE 2016. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. M. P. DR. FERNANDO ALBERTO CASTRO CABALLERO. El trabajo como derecho limitado que tienen los reclusos.

- ◇ SENTENCIA C-1510 DE 8 DE NOVIEMBRE DE 2000. CORTE CONSTITUCIONAL. MAGISTRADO PONENTE DR. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO. El trabajo como medio para alcanzar la resocialización del infractor de la ley penal. Principio de igualdad.

**ARTÍCULO 82. REDENCIÓN DE LA PENA POR TRABAJO.** El juez de ejecución de penas y medidas de seguridad concederá la redención de pena por trabajo a los condenados a pena privativa de libertad.

A los detenidos y a los condenados se les abonará un día de reclusión por dos días de trabajo. Para estos efectos no se podrán computar más de ocho horas diarias de trabajo.

El juez de ejecución de penas y medidas de seguridad constatará en cualquier momento, el trabajo, la educación y la enseñanza que se estén llevando a cabo en los centros de reclusión de su jurisdicción y lo pondrá en conocimiento del director respectivo.

**ARTÍCULO 83. EXENCIÓN DEL TRABAJO.** No estarán obligados a trabajar los mayores de 60 años o los que padecieren enfermedad que los inhabilite para ello, las mujeres durante los tres meses anteriores al parto y en el mes siguiente al mismo. Las personas incapacitadas para laborar que voluntariamente desearan hacerlo, deberán contar con la aprobación del médico del establecimiento. No obstante, en los diferentes casos contemplados, el interno podrá acudir a la enseñanza o a la instrucción para la redención de la pena.

JURISPRUDENCIA: EXPEDIENTE 47984 DE 8 DE JUNIO DE 2016. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. M. P. DR. FERNANDO ALBERTO CASTRO CABALLERO. El trabajo como derecho limitado que tienen los reclusos.

**ARTÍCULO 84. PROGRAMAS LABORALES Y CONTRATOS DE TRABAJO.**

*(Artículo modificado por el artículo 57 de la Ley 1709 de 2014). Entiéndase por programas de trabajo todas aquellas actividades dirigidas a redimir pena que sean realizadas por las personas privadas de la libertad.*

La Subdirección de Desarrollo de Habilidades Productivas del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) coordinará la celebración de los contratos de trabajo de las personas privadas de la libertad con los establecimientos penitenciarios o con los particulares a efectos del desarrollo de las actividades y programas laborales.

El trabajo de las personas privadas de la libertad se llevará a cabo observando las normas de seguridad industrial.

**PARÁGRAFO.** Las personas privadas de la libertad que desarrollen actividades derivadas del trabajo penitenciario, serán afiliadas por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC)

al Sistema General de Riesgos Laborales y de Protección a la Vejez en la forma y con la financiación que el Gobierno Nacional determine en su reglamentación.

- ◇ Decreto Único Reglamentario 1069 de 26 de mayo de 2015: Arts. 2.2.1.10.1.1 al 2.2.1.10.5.7.

#### **CONCORDANCIAS:**

- ◇ Decreto 2496 de 6 de diciembre de 2012: Por el cual se establecen normas para la Operación del Aseguramiento en Salud de la Población Reclusa y se dictan otras disposiciones.

**DOCTRINA:** CONCEPTO 100266 DE 16 DE JUNIO DE 2014. MINISTERIO DE TRABAJO. *La actividad laboral que realizan los internos no puede equipararse a aquellos que se derivan de una relación laboral.*

**JURISPRUDENCIA:** EXPEDIENTE 47984 DE 8 DE JUNIO DE 2016. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. M. P. DR. FERNANDO ALBERTO CASTRO CABALLERO. *El trabajo como derecho limitado que tienen los reclusos.*

EXPEDIENTE 28973 DE 9 DE JULIO DE 2014. CONSEJO DE ESTADO. C. P. DR. CARLOS ALBERTO ZAMBRANO BARRERA. *La clandestinidad de los dineros que percibe un recluso no son fuente de derecho indemnizatorio.*

**ARTÍCULO 85. EQUIPO LABORAL.** El INPEC procurará que en la planta de personal de las penitenciarías, colonias y cárceles de distrito judicial, figure el número de personal técnico

indicado para el desarrollo eficiente de las labores de tales establecimientos. Estos funcionarios para posesionarse deberán acreditar sus títulos debidamente reconocidos.

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-184 de 6 de mayo de 1998, Magistrado Ponente Dr. Carlos Gaviria Díaz.

CONCORDANCIAS: Decreto 1542 de 12 de junio de 1997: Art. 2.

**ARTÍCULO 86. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO, AMBIENTE ADECUADO Y ORGANIZACIÓN EN GRUPOS.** El trabajo de los reclusos se remunerará de una manera equitativa. Se llevará a cabo dentro de un ambiente adecuado y observando las normas de seguridad industrial.

Los condenados en la fase de mediana seguridad dentro del sistema progresivo, podrán trabajar organizados en grupos de labores agrícolas o industriales con empresas o personas de reconocida honorabilidad, siempre que colaboren con la seguridad de los internos y con el espíritu de su resocialización.

La protección laboral y social de los reclusos se precisará en el reglamento general e interno de cada centro de reclusión.

En caso de accidente de trabajo los internos tendrán derecho a las indemnizaciones de ley.

Los detenidos podrán trabajar individualmente o en grupos de labores públicas, agrícolas o industriales en las mismas condiciones que los condenados, siempre que el director del respectivo establecimiento penal conceda esta gracia, según las consideraciones de conducta del interno, calificación del delito y de seguridad. Los trabajadores sindicados o condenados, solo

podrán ser contratados con el establecimiento respectivo y serán estrictamente controlados en su comportamiento y seguridad.

- ◇ *Incisos 1, 2, 3 y 5 declarados EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-394 de 7 de septiembre de 1995, Magistrado Ponente Dr. Vladimiro Naranjo Mesa.*

**CONCORDANCIAS:** Decreto 1542 de 12 de junio de 1997: Art. 2.

**DOCTRINA:** CONCEPTO 100266 DE 16 DE JUNIO DE 2014. MINISTERIO DE TRABAJO. *La actividad laboral que realizan los internos no puede equipararse a aquellos que se derivan de una relación laboral.*

**JURISPRUDENCIA:** EXPEDIENTE 47984 DE 8 DE JUNIO DE 2016. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. M. P. DR. FERNANDO ALBERTO CASTRO CABALLERO. *El trabajo como derecho limitado que tienen los reclusos.*

**ARTÍCULO 87. ACTOS DE GESTIÓN.** El director de cada establecimiento de reclusión, previa delegación del Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, podrá celebrar convenios o contratos con personas de derecho público o privado con o sin ánimo de lucro, con el fin exclusivo de garantizar el trabajo, la educación y la recreación, así como el mantenimiento y funcionamiento del centro de reclusión.

- ◇ Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-394 de 7 de septiembre de 1995, Magistrado Ponente Dr. Vladimiro Naranjo Mesa.

**ARTÍCULO 88. ESTÍMULO DEL AHORRO.** El director de cada centro de reclusión y en especial el asistente social, procurarán estimular al interno para que haga acopio de sus ahorros con el fin de atender, además de sus propias necesidades en la prisión, las de su familia y sufragar los gastos de su nueva vida al ser puesto en libertad.

**ARTÍCULO 89. MANEJO DE DINERO.** (*Artículo modificado por el artículo 58 de la Ley 1709 de 2014*). Se prohíbe el uso de dinero en el interior de los centros de reclusión. El pago de la remuneración se realizará de acuerdo a lo que disponga el Gobierno Nacional en reglamentación que expedirá dentro de los seis (6) meses siguientes a la vigencia de la presente ley. La administración de la remuneración será realizada conjuntamente entre la persona privada de la libertad y el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), para lo cual la persona privada de la libertad deberá solicitar e inscribir los destinatarios que considere necesarios, así como las personas que debidamente autorizadas por la Junta de Cumplimiento podrán consignar dinero en dicha cuenta independientemente del programa de actividades que realice la persona privada de la libertad. Todos los establecimientos comerciales al interior de los establecimientos penitenciarios se inscribirán como destinatarios autorizados.

En caso de que la persona privada de la libertad haya sido condenada a una pena accesoria de multa y/o exista un monto pendiente de pago proveniente del incidente de reparación integral, se descontará el diez por ciento (10%) del salario devengado para dichos fines siempre y cuando exista orden judicial al respecto o la persona privada de la libertad expresamente autorice dicho descuento. Cuando se trate de pagos diferentes a aquellos contemplados en este artículo o cuyos destinatarios no sean familiares o no busquen la cancelación de la pena accesoria de multa, la Junta de Cumplimiento deberá aprobar los destinatarios de dichos pagos.

**JURISPRUDENCIA:** EXPEDIENTE 00041-01(ACU) DE 24 DE SEPTIEMBRE DE 2015.

CONSEJO DE ESTADO. C. P. DR. CARLOS ENRIQUE MORENO RUBIO. *Sección Quinta ordenó dar cumplimiento a los artículos 10, 17, 33, 58 y 106 de la Ley 1709 de 2014, por medio de la cual, se reforman algunos artículos de la Ley 65 de 1993, de la Ley 599 de 2000, de la Ley 55 de 1985 y se dictan otras disposiciones.*

EXPEDIENTE 28973 DE 9 DE JULIO DE 2014. CONSEJO DE ESTADO. C. P. DR.

CARLOS ALBERTO ZAMBRANO BARRERA. *La clandestinidad de los dineros que percibe un recluso no son fuente de derecho indemnizatorio.*

**ARTÍCULO 90. SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA “RENACIMIENTO”.** Autorízase al Gobierno Nacional para constituir una sociedad de economía mixta que adoptará la denominación “Renacimiento”, cuyo objeto será la producción y comercialización de bienes y servicios fabricados en los centros de reclusión. El Gobierno Nacional mantendrá más del cincuenta por ciento (50%) del capital accionario.

La empresa dedicará parte de sus utilidades a los programas de resocialización y rehabilitación de internos. En los estatutos de la sociedad se determinará la parte de las utilidades que deben invertirse en estos programas.

- Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-394 de 7 de septiembre de 1995, Magistrado Ponente Dr. Vladimiro Naranjo Mesa.

**ARTÍCULO 91. DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA “RENACIMIENTO”.** La Sociedad de Economía Mixta “Renacimiento”, podrá extender su radio de acción a la constitución de empresas mixtas y a estimular la creación y funcionamiento



de cooperativas, en cuyas Juntas Directivas se dará asiento a un representante principal con su respectivo suplente de los internos escogidos entre quienes se distingan por su espíritu de trabajo y colaboración y observen buena conducta, siempre que no registren imputación o condena por delito grave.

La Sociedad de Economía Mixta “Renacimiento”, podrá establecer un centro de crédito para financiar microempresas de exreclusos que hayan descontado la totalidad de la pena, cuando así lo ameriten por su capacidad de trabajo demostrada durante el tiempo de reclusión y con la presentación de los estudios que le permitan su financiación.

El INPEC podrá invertir dentro de sus planes de rehabilitación, en la sociedad a que se refiere el presente artículo.

- Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-394 de 7 de septiembre de 1995, Magistrado Ponente Dr. Vladimiro Naranjo Mesa.

**ARTÍCULO 92. COORDINACIÓN CON LA SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA “RENACIMIENTO”.** La dirección del INPEC y la Sociedad de Economía Mixta “Renacimiento” coordinarán sus funciones con respecto al trabajo en los centros de reclusión, para que esta sociedad cumpla su objetivo de producción y comercialización de bienes y servicios fabricados en los establecimientos penitenciarios y carcelarios.

**ARTÍCULO 93.** El Gobierno Nacional podrá crear estímulos tributarios para aquellas empresas o personas naturales que se vinculen a los programas de trabajo y educación en las cárceles y penitenciarías, así como también, incentivar la inversión privada en los centros de reclusión con exoneración de impuestos o rebaja de ellos, al igual que a las empresas que

incorporen en sus actividades a pospenados, que hayan observado buena conducta certificada por el Consejo de Disciplina del respectivo centro de reclusión.

#### **2.4. Marco filosófico**

La inclusión social es un tema de actualidad y pertinencia para nuestra sociedad y es por ello que se considera importante ratificar como en la actualidad de la sociedad colombiana, se comienzan a ver los frutos a los llamados de la transformación cultural, a propiciar espacios de inclusión social, a la generación de nuevos imaginarios y a la defensa de los derechos humanos.

Desde la competencia legislativa, se empiezan ver algunos desarrollos, ratificandose el respaldo a través de política de carácter público y sin duda alguna el desarrollo de grupos emergentes de carácter privado que propician escenarios a fin de llevar a cabo propuestas para la resignificación de espacios y la generación de nuevos imaginarios para la población objeto de estudio, a fin de otorgar una segunda oportunidad.

Generar una segunda oportunidad, propiciar espacios de resignificación y desarrollar nuevos imaginarios para las personas internas en centros penitenciarios del país y/o privadas de la libertad, son elementos que deben ser mapeados, puesto que son apuestas para los procesos de resocialización efectivos.

Por esta razón es que desarrolló la presente propuesta de investigación, dado que es posible reconocer el potencial laboral que tiene esta población objeto de estudio y la oportunidad que

existe en la cualificación laboral; de esta forma propiciamos la posibilidad de impactar en la mejora de su calidad de vida, llevar a cabo procesos de respaldo laboral y social y una apuesta a inminente para la defensa de los derechos humanos y la equidad de género.

## **2.5. Marco situacional**

### **INPEC**

**Historia y evolución** (INPEC, Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, 2018)

La evolución carcelaria, se remonta desde el siglo XV, época de los aborígenes, que solo comunidades desarrolladas como los chibchas mostraban una legislación civil y penal de gran influencia moral para su época. Pena de muerte al homicida, vergüenza pública al cobarde, tortura al ladrón, no fue frecuente la privación de libertad y su aplicación no tuvo como criterio el castigo.

En la época de la conquista, se impusieron las leyes del conquistador: delitos, guarda de presos, tormentos, penas y perdones. El Establecimiento de Reclusión se considera como un sitio previo a la ejecución o un castigo para la población española o criolla. El nativo no disponía de libertad por su carácter de vasallo.

En la época de la colonia se aplicó la confiscación, multa y prisión, así como medidas eclesiásticas relacionadas con abjuración, represión, suspensión de órdenes y las penitencias.

Para el cumplimiento de las penas se utilizaron las famosas mazmorras, presidios de Cartagena y Tunja; las cárceles de la Real Cárcel, la Cárcel del Divorcio, la de Zipaquirá y la de Santafé (Colegio de Nuestra Señora del Rosario), entre otras.

En la época de la Independencia con el objeto de contribuir al estado-nación se importan modelos penitenciarios franceses y españoles.

El estatuto político del territorio colombiano. Contempla la abolición de la tortura, se autoriza a coartar la libertad del ciudadano y se prohíbe el ingreso a la cárcel de quien no sea legalmente conducido a ella.

#### Cronología:

- ◇ 1890: primera cárcel de mujeres: es establecida por las religiosas del buen pastor.
- ◇ 1914: ley 35: se crea la dirección general de prisiones; reglamentándose como entidad adscrita al Ministerio de Gobierno.
- ◇ 1934: primer código penitenciario colombiano: primeros lineamientos de administración penitenciaria.
- ◇ 1936 y 1938: nuevo código penal, código de procedimiento penal y ley de vagos.
- ◇ 1940: auge de construcciones penitenciarias: dispositivos de control social por el desarrollo del capitalismo. Penitenciaría nacional la picota, Palmira y Popayán.
- ◇ 1940: Reestructuración: dirección general de establecimientos de detención, penas y medidas de seguridad (MINJUSTICIA).
- ◇ 1958: ley de maleantes: doctrina de la peligrosidad.
- ◇ 1960: reestructuración: división de penas y medidas de seguridad (MINJUSTICIA).
- ◇ 1992: Decreto No. 2160, por el cual se fusiona la dirección general de prisiones del Ministerio de Justicia con el Fondo Rotatorio del Ministerio de Justicia y se crea el INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO – INPEC.

- ◇ 1993: ley 65 de 1993, artículo 15, 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; por todos los centros de reclusión que funcionan en el país, por la Escuela Penitenciaria Nacional y por los demás organismos adscritos o vinculados al cumplimiento de sus fines.

El INPEC nace entonces al fusionarse la Dirección General de Prisiones y Fondo Rotatorio del Ministerio de Justicia hacia el año 1992, según el Decreto No. 2160, como establecimiento público adscrito al ministerio de justicia, con personería jurídica, patrimonio independiente y autonomía administrativa. Y según este decreto podemos identificar los objetivos y funciones iniciales del INPEC.

#### Objetivos:

- ◇ Ejecutar y desarrollar la política carcelaria y penitenciaria dentro de los lineamientos que establezca el Gobierno Nacional.
- ◇ Hacer cumplir las medidas de aseguramiento, las penas privativas de la libertad y las medidas de seguridad, que establezcan las autoridades judiciales.
- ◇ Diseñar y ejecutar programas de resocialización, rehabilitación y reinserción a la sociedad, para los reclusos de los establecimientos carcelarios y penitenciarios.
- ◇ Diseñar y establecer los mecanismos necesarios de control de los programas de resocialización, rehabilitación y reinserción de los internos a la sociedad.

#### Funciones:

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

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

En el año 2011 se realizó la escisión del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario creándose la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios (USPC), cuyo objeto es el de gestionar y operar el suministro de bienes y la prestación de los servicios, la infraestructura y brindar el apoyo logístico y administrativo requeridos para el adecuado funcionamiento de los servicios penitenciarios y carcelarios a cargo del instituto nacional penitenciario y carcelario INPEC.

Según el Decreto 4151 de 2011, se corrobora la modificación de la estructura del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –INPEC hasta la actualidad. Por lo cual se cita el nuevo objeto y funciones:

OBJETO. El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC tiene como objeto ejercer la vigilancia, custodia, atención y tratamiento de las personas privadas de la libertad; la vigilancia y

seguimiento del mecanismo de seguridad electrónica y de la ejecución del trabajo social no remunerado, impuestas como consecuencia de una decisión judicial, de conformidad con las políticas establecidas por el Gobierno Nacional y el ordenamiento jurídico, en el marco de la promoción, respeto y protección de los derechos humanos.

**FUNCIONES.** El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC tendrá las siguientes funciones:

- ◇ Coadyuvar en la formulación de la política criminal, penitenciaria y carcelaria.
- ◇ Ejecutar la política penitenciaria y carcelaria, en coordinación con las autoridades competentes, en el marco de los derechos humanos, los principios del sistema progresivo. a los tratados y pactos suscritos por Colombia en lo referente a la ejecución de la pena y la privación de la libertad.
- ◇ Diseñar e implementar los planes, programas y proyectos necesarios para el cumplimiento de la misión institucional.
- ◇ Diseñar e implementar sistemas de seguimiento, monitoreo y evaluación de los planes, programas y proyectos mencionados en el numeral anterior.
- ◇ Crear, fusionar y suprimir establecimientos de reclusión, de conformidad con los lineamientos de la política penitenciaria y carcelaria.
- ◇ Custodiar y vigilar a las personas privadas de la libertad al interior de los establecimientos de reclusión para garantizar su integridad, seguridad y el cumplimiento de las medidas impuestas por autoridad judicial.
- ◇ Vigilar a las personas privadas de la libertad fuera de los establecimientos de reclusión para garantizar el cumplimiento de las medidas impuestas por autoridad judicial.



- ◇ Garantizar el control sobre la ubicación y traslado de la población privada de la libertad.
- ◇ Autorizar a la fuerza pública para ejercer la vigilancia interna de los establecimientos de reclusión, en casos excepcionales y por razones especiales de orden público.
- ◇ Gestionar y coordinar con las autoridades competentes las medidas necesarias para el tratamiento de los inimputables privados de la libertad.
- ◇ Realizar las acciones necesarias para garantizar el cumplimiento de las modalidades privativas de la libertad que establezca la ley.
- ◇ Prestar los servicios de atención integral, rehabilitación y tratamiento penitenciario a la población privada de la libertad.
- ◇ Definir y gestionar estrategias para la asistencia post-penitenciaria en colaboración con otras entidades públicas o privadas.
- ◇ Desarrollar y consolidar el Sistema Nacional de Información Penitenciaria y Carcelaria.
- ◇ Implementar el Sistema de Carrera Penitenciaria y Carcelaria, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.
- ◇ Determinar las necesidades en materia de infraestructura, bienes y servicios para cumplir con sus objetivos y funciones, y requerir su suministro a la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios - SPC.
- ◇ Proponer y ejecutar las políticas, planes, programas y proyectos institucionales en materia de inducción, formación, capacitación, actualización y especialización del talento humano de la entidad.

- ◇ Coordinar sus actividades con las entidades que ejerzan funciones relacionadas con la gestión penitenciaria y carcelaria, todo ello en coordinación con el Ministerio de Justicia y del Derecho.
- ◇ Impulsar y realizar investigaciones y estudios sobre la ejecución de la política y el funcionamiento del sistema penitenciario y carcelario, encaminados a la formulación de planes, proyectos y programas, en lo de su competencia.
- ◇ Asesorar a las entidades territoriales en materia de gestión penitenciaria y carcelaria, en lo de su competencia.
- ◇ Coadyuvar en la elaboración de proyectos de Ley y demás normatividad a que haya lugar, en las materias relacionadas con los objetivos, misión y funciones de la entidad, en coordinación con el Ministerio de Justicia y del Derecho.
- ◇ Gestionar alianzas y la consecución de recursos de cooperación nacional o internacional, dirigidos al desarrollo de la misión institucional, en coordinación con las autoridades competentes.

**Distribución (Regionales)** (INPEC, Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, 2018)

Según los tableros estadísticos dispuestos en la web del INPEC, se logra identificar las distribuciones (regionales del INPEC a nivel nacional).

El INPEC Cuenta con 6 regionales, Norte, Central, Noroeste, Occidente, Oriente y Viejo Caldas, dichas regionales abarcan a nivel nacional 29 departamentos y 134 establecimientos tanto para hombres como para mujeres.

El alcance de la Regional Viejo Caldas del INPEC en relación a su cobertura jurisdiccional, cita que al inicio de su creación tuvo a cargo 36 Establecimientos de Reclusión, que comprendían los departamentos de: Caldas (11), Tolima (10), Risaralda (5), Quindío (4), Valle del Cauca (4), Boyacá (1) y Cundinamarca (1); de ese periodo a la fecha se han cerrado 6 Y 9 más fueron trasladados a otras Sedes Regionales, en tanto en la actualidad, se cuenta con 21 Centros Carcelarios adscritos, 4 de ellos para mujeres y 17 para hombres.

### **Población de mujeres al alcance del INPEC**

En relación a mujeres se tiene que en las mismas regionales existen en la actualidad 54 establecimientos en 28 departamentos del país, estos establecimientos se encuentran en 6 regionales, Norte, Central, Noroeste, Occidente, Oriente y Viejo Caldas.

Cifras:

- ◇ 8429 mujeres en reclusión intramural.
  - Condenadas: 5419.
  - Sindicadas: 2976.
  - En Actualización: 34.

La distribución por regional es la siguiente:

- ◇ Reg. Central: 2924
  - Condenados: 2027.
  - Sindicados: 888.
  - En Actualización: 9.
- ◇ Reg. Occidente: 1685.

- Condenados: 997.
- Sindicados: 684.
- En Actualización: 4.
- ◇ Reg. Norte: 302.
  - Condenados: 102.
  - Sindicados: 200.
  - En Actualización: 0.
- ◇ Reg. Oriente: 833.
  - Condenados: 475.
  - Sindicados: 354.
  - En Actualización: 4.
- ◇ Reg. Noroeste: 1426.
  - Condenados: 1004.
  - Sindicados: 407.
  - En Actualización: 15.
- ◇ Reg. V. Caldas: 1259.
  - Condenados: 814.
  - Sindicados: 443.
  - En Actualización: 2.

Según la información actualizada a mayo de 2019 de los tableros estadísticos dispuestos en la web del INPEC, es posible registrar que 10.815 mujeres están bajo la modalidad domiciliaria en

el país, detención y procesamiento judicial, y otras 626 contienen procesamiento domiciliario con dispositivos electrónicos.

En la regional viejo caldas este dato refiere 891 en modalidad domiciliaria y 134 con dispositivos electrónicos.

### **Resultados INPEC - Alcance Trabajo (INPEC, 2019)**

Dando cumplimiento a lo establecido en los artículos 10, 142 y 143 de la *Ley 65 de 1993*, el objetivo del tratamiento penitenciario es preparar al condenado mediante la resocialización para la vida en libertad. Se realiza conforme a la dignidad humana y a las necesidades particulares de la personalidad de cada sujeto, desarrollando en la población condenada competencias que le permitan vivir en sociedad a través de programas de estudio, trabajo, enseñanza y atención psicosocial

El INPEC ha desarrollado en los últimos 10 años la implementación de programas de tratamiento penitenciario de forma progresiva en los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional, algunos de ellos son:

- ◇ Cadena de Vida: Preparación para la Libertad.
- ◇ PIPAS: Intervención penitenciaria para adaptación social.
- ◇ PEC: Programa para la Educación Integral.
- ◇ RIV: Responsabilidad integral con la vida.

Adicional a los programas permanente de inducción al Tratamiento Penitenciario y Misión  
Carácter.

**Se conoce que en el año 2017 participaron en los programas de trabajo las siguientes  
cifras:**

- ◇ Entre Enero y Junio participaron 11.822 Internos, con un valor de actividades productivas \$ 2.158.833.936.
- ◇ Entre Julio y Octubre participaron 12.059 Internos, con un valor de actividades productivas \$ 966.295.782.
- ◇ Entre Noviembre y Diciembre participaron 12.001 Internos, con un valor de actividades productivas \$ 1.240.045.518.

y para el año 2018, en este mismo tema se tiene:

- ◇ Entre Enero y Junio participaron 11.599 Internos, con un valor de actividades productivas \$ 1.299.934.120.
- ◇ Entre Julio y Diciembre participaron 1.480 Internos, con un valor de actividades productivas \$ 3.309.679.907.
- ◇ Se desarrollan de igual manera según la junta de evaluación, trabajo y estudio (JETEE) actividades en relaciona a estos temas y con la siguiente participación para los años 2017 y 2018 a nivel nacional.

Trabajo (2017: 45.566 Internos, 2018: 47.804 Internos), Enseñanza (2017: 1.711 Internos, 2018: 1.850 Internos), Estudio (2017: 45.147 Internos, 2018: 47.359 Internos).

El INPEC, procura los medios necesarios para crear en los centros de reclusión fuentes de trabajo, industriales, agropecuarios o artesanales, según las circunstancias y disponibilidad presupuestal, este aspecto se tiene que en el área agropecuaria se realizaron 84 actividades en el año 2017 y 77 en el año 2018; en el área Comercial se realizaron 131 actividades en el año 2017 y 139 en el año 2018; en el área Comercial se realizaron 201 actividades en el año 2017 y 179 en el año 2018.

A nivel interno, el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC expidió la Resolución N° 003190 del 23 de octubre de 2013, Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el Sistema Penitenciario y Carcelario administrado por el Instituto Nacional, modifica la resolución 2392 de 2006 y derógalas resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009, reglamentando los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de pena.

Se identifica las Modalidades de trabajo para la población reclusa, las cuales pueden ser por Administración Directa, Administración Indirecta y Trabajo independiente.

El Ministerio de Justicia y del Derecho, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, USPEC e INPEC en el año 2015 genera el plan maestro de teletrabajo para el sector justicia y desde esta fecha se ha venido desarrollando esta forma de trabajo y que para el año 2017 presenta

121 internos Beneficiados (EPMSC de Tunja, RM de Bogotá, EPMSC San Andrés) y en el año 2018 un total de 130 Internos Beneficiados, (EPMSC de Tunja, RM de Bogotá, EPMSC San Andrés).

De manera transversal la subdirección de desarrollo de habilidades productivas del INPEC ha registrado la marca institucional “Libera Colombia”, mediante la cual se identifican los productos elaborados por la población privada de la libertad, razón por la cual se participa en eventos feriales de nivel local, regional y nacional tales como: feria de jóvenes empresarios, feria de las colonias, feria del hogar y feria de Expo artesanías.

#### Puntos de ventas identificados con LIBERA COLOMBIA

- ◇ Dirección General del INPEC
- ◇ Dirección Regional Central- EPMSC ESPINAL
- ◇ Dirección Regional Norte
- ◇ Dirección Regional Occidente- EPMSC CARTAGO
- ◇ Dirección Regional Oriente- EPMSC SAN GIL
- ◇ Dirección Regional Viejo Caldas- EPMSC PEREIRA- ERE-
- ◇ Dirección Regional Noroeste

Además, el programa de Autoabastecimiento, el cual se desarrolla desde el año 2013 y consiste en la fabricación de uniformes y botas para la dotación de la población privada de la libertad, específicamente para hombres y mujeres condenados de los establecimientos de reclusión del orden nacional.



La realización de esta actividad además de permitir la redención de pena y causar el derecho a una bonificación mensual por pieza producida, contribuye a la formación de competencias laborales en los internos.

## **La Badea (INPEC, 2018)**

### **Planta Física:**

EL establecimiento de **Reclusión de Pereira** fue construido en el año de **1958** a órdenes de comunidad el Buen Pastor quienes tiempo después lo donaron para convertirse en el centro de reclusión de mujeres la badea en el año de 1960, siendo dirigido por ellas hasta el año 1984.

De la fecha de construcción a la fecha se le han hecho varias remodelaciones al establecimiento como la construcción de la Capilla, el Casino, la casa fiscal, el jardín infantil, el puesto de información, la cancha múltiple externa, el galpón de pollos, 199.85 ML de muro de cerramiento, La construcción del pabellón B con una capacidad de 100 internas, La construcción de los cuartos fríos del rancho, a la fecha se remodela el casino de la guardia, el dormitorio de la guardia femenina, la recepción para el recibimiento de las nuevas internas y las oficinas de almacén y expendio (cero pesos).

Se adecuaron las rejas división de tramos por seguridad, la división de patios, el techo del patio sindicadas, baños sindicadas y condenadas, dormitorio guardia femenina y masculina, el rancho, se adicionaron los aleros a los techos dormitorios internas, impermeabilización de los corredores oficinas y dormitorios internas, los talleres de confecciones, industrias gol, la sección de sanidad,

adecuación sanitaria consultorio médico, cambio de la estructura y techos de los dormitorios de las internas.



Fuente: Internet. Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/web/guest/institucion/organizacion/establecimientos-penitenciarios/regional-viejo-caldas/rm-pereira>



Regional Viejo Caldas / Establecimiento Reclusión de Mujeres de Pereira / Risaralda

Fuente: Internet. Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/web/guest/institucion/organizacion/establecimientos-penitenciarios/regional-viejo-caldas/rm-pereira>

### **Población (INPEC, 2018)**

Tiene en la actualidad 349 reclusas, 259 en calidad de condenadas, 99 en calidad de sindicadas y 1 en actualización.

La capacidad de penal es de 305 internas lo que refiere un Hacinamiento del 17,7% con una sobrepoblación de 54 reclusas.

**Tabla 1**  
*Información edades, formación académica y tiempo de condena. RM La Badea (Dosquebradas – Risaralda)*

<b>POBLACIÓN</b>		<b>349 (Internas)</b>				
<b>EDADES</b>		<b>INFORMACIÓN ACADÉMICA</b>		<b>PROMEDIO AÑOS DE PRISIÓN</b>		
<b>Rango de Edad</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Formación</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Rango de Años</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Cantidad Aprox.</b>
<i>Entre 18 y 24 años</i>	50	Básica Media	193	Condenas entre 0 y 5 años de tiempo de condena	63%	226
<i>Entre 25 y 29 años</i>	64					
<i>Entre 30 y 34 años</i>	58					
<i>Entre 35 y 39 años</i>	51	Básica Primaria	131	Condenas entre 6 y 10 años de tiempo de condena	30%	108
<i>Entre 40 y 44 años</i>	36					
<i>Entre 45 y 49 años</i>	40					
<i>Entre 50 y 54 años</i>	26	Ilustrados	24	Condenas entre 11 y 15 años de tiempo de condena	4%	14
<i>Entre 55 y 59 años</i>	20					
<i>Entre 60 y 64 años</i>	8					
<i>Entre 65 y 69 años</i>	4	Educación Superior	11	Condenas entre 16 y 20 años de tiempo de condena	3%	11
<i>Mayor a 70 años</i>	2					
				Condenas entre 21 y 25 años de tiempo de condena	1%	4

**Fuente:** Internet. Tableros estadísticos INPEC. (Junio 2018 – Mayo 2019). Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/estadisticas-/tableros-estadisticos>.

**Diseño:** Propio

### **Actividades de trabajo, educación y enseñanza**

En el centro penitenciario la badea en la actualidad se desarrollan programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas, administrado por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC las cuales son explicadas de la siguiente manera: 92 internas desarrollan actividades de trabajo, 225 participan en actividades educativas y 22 de actividades de enseñanza.

Las actividades de trabajo son:

- ◇ Procesamiento y transformación de alimentos (Industria).
- ◇ Anunciador áreas comunes (Servicios).
- ◇ Auxiliar de Jardín Infantil (Servicios).
- ◇ Atención de Expendio Semi Externo (Servicios).
- ◇ Recuperador Ambiental paso inicial (Servicios).
- ◇ Recuperador Ambiental áreas comunes (Servicios).
- ◇ Manipulación de Alimentos preparación (Servicios).
- ◇ Reparaciones locativas arenas comunes Semi Externas (Servicios).
- ◇ Autoabastecimiento (Industrial).
- ◇ Telares y Tejidos (Círculos productivos artesanal)

Las actividades de educación son:

- ◇ Comités de Deportes, Recreación y cultura (Educación No Formal).
- ◇ Programas de Formación Laboral (Educación para el trabajo y el desarrollo humano).
- ◇ Programas de Formación Académica (Educación para el trabajo y el desarrollo humano).
- ◇ Educación básica Media (Educación Formal)

Las actividades de enseñanza son:

- ◇ Monitores Laborales.
- ◇ Monitores Educativos.

### 3. CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

#### 3.1. Universo

El universo de estudio en el cual se aplicó la presente propuesta de investigación corresponde a los centros de reclusión de mujeres, bajo la dirección del INPEC. Los cuales, según los tableros estadísticos dispuestos en la Web del INPEC, son 54 establecimientos, distribuidos en 28 departamentos del país, estos establecimientos se encuentran en 6 regionales, Norte, Central, Noroeste, Occidente, Oriente y Viejo Caldas.

- ◇ 8429 mujeres en reclusión intramural.
  - Condenadas: 5419.
  - Sindicadas: 2976.
  - En Actualización: 34.

Y de manera simultánea, se registra la información para las empresas del área metropolitana del centro occidente (Pereira, Dosquebras y la Virginia).

#### 3.2. Población o muestra

En relación a las internas del Centro Penitenciario y Carcelario de mujeres, La Badea (Dosquebradas – Risaralda) sujeto a la aprobación por el INPEC para la inclusión y alcance de la misma. Según los tableros estadísticos dispuestos en la Web del INPEC, a mayo de 2019 la población registrada era de 349 internas, 259 en calidad de condenadas, 99 en calidad de sindicadas y 1 en actualización.

Teniendo presente, que la capacidad de penal es de 305 internas lo que refiere un hacinamiento del 17,7% con una sobrepoblación de 54 internas.

En relación a las empresas del área metropolitana centro occidente, la fuente principal de información (empresas de Pereira, Dosquebradas y la Virginia), fue uni>ersia, bases de datos a disposición internet y las cual requirió compilación adicional de datas por parte de los investigadores.

Según la muestra identificada para la población finita, el requerimiento era de 372 registros.

Número de empresas registradas para pereira: 8.812

Número de empresas registrada para Dosquebradas:1.842

Número de empresas registradas para la Virginia:160

**Población Finita**

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n: tamaño de la muestra buscado.

N: tamaño de la población o universo.

Z: parámetros estadísticos que depende del nivel de confianza (NC).

e: error de estimación máximo aceptado.

p: probabilidad que ocurra el evento estudiado (éxito).

q: (1-p): probabilidad que no ocurra el evento estudiado.

### **3.3. Delimitación del estudio**

#### **3.3.1. Espacial**

Vía La Badea Turín La Popa. Centro Penitenciario y Carcelario de mujeres La Badea – RM La Badea.

**Dirección:** VIA LA BADEA TURIN LA POPA

**Teléfono:** 3151550 - 3151551

#### **3.3.2. Demográfica**

País: Colombia

Departamento: Risaralda

Municipio: Pereira

Institución: Instituto Penitenciario y Carcelario – INPEC

Reclusión: Centro Penitenciario y Carcelario de mujeres La Badea – RM La Badea

#### **3.3.3. Temporal**

El desarrollo de la presente propuesta se desarrolló durante el periodo comprendido entre agosto del 2018 y octubre del año 2019.

#### **3.3.4. Temática**

La propuesta de incorporación laboral grupal al interior del centro de reclusión de mujeres la badea Dosquebradas Risaralda en pro a la consecución de empleo, posterior a la reclusión.

### **3.4. Etapas o fases de investigación**

- ◇ Etapa Preparatoria: comprendió la definición del problema, orientación y conceptualización de criterios metodológicos.
  
- ◇ Etapa Metodológica: comprendió la definición teórica del tema, antecedentes de la investigación, alcance bibliográfico, autorización para realizar la propuesta con el INPEC y diseño de instrumentos.
  
- ◇ Etapa Experimental: comprendió la aplicación de instrumentos y recolección de datos. Adicionalmente se determinó la identificación de otros hallazgos en el desarrollo de trabajo de campo, a fin de nutrir el proceso investigativo.
  
- ◇ Etapa Analítica: comprendió el análisis de la información recolectada, tratamiento de la información y alistamiento de informes.
  
- ◇ Etapa de propuesta: comprendió el desarrollo de las conclusiones, recomendaciones y construcción de la propuesta.

### **3.5. Variables e indicadores**

- ◇ Cantidad de internas
  
- ◇ Edad
  
- ◇ Escolaridad



- ◇ Estado civil
- ◇ Tiempo de pena
- ◇ Tiempo de reclusión
- ◇ Experiencia laboral de las internas
- ◇ Habilidades y competencias
- ◇ Programas de cualificación actual
- ◇ Programas aplicados en el penal en relación a habilidades productivas
- ◇ Capacidad física instalada
- ◇ Espacios productivos
- ◇ Talleres
- ◇ Cocinas
- ◇ Programa de resocialización

### **3.6. Instrumentos para recolección de información**

Se construyo información con base en:

- ◇ Observación
- ◇ Inteligencia
- ◇ Entrevistas en profundidad
- ◇ Encuestas físicas
- ◇ Encuestas online

Se construyo información desde:

- ◇ Internet

- ◇ Bases de datos
- ◇ Bibliografía

**Instrumentos:**

- ◇ Smart Phone
- ◇ Equipos de cómputo portátil
- ◇ Cuenta de correo electrónico en gmail
- ◇ Línea con whatsapp
- ◇ Listas de difusión por whatsapp
- ◇ Bases de datos

### **3.7. Procesamiento y análisis de la información**

El procesamiento de la información se realizó por medio de las herramientas ofrecidas por Office como hojas de cálculo, procesador de datos y programa de presentación.

En relación al análisis de la información se realizó tratamiento cuantitativo descriptivo y cualitativo de categorización identificando unidades de información según los criterios que aporten al marco teórico.

### 3.8. Ficha técnica de la investigación

<b>Título de la investigación</b>	Diseñar una propuesta de formación para la incorporación laboral desde el desarrollo humano y organizacional, al interior del centro de reclusión La Badea (Dosquebradas – Risaralda)
<b>Objetivo general</b>	Diseñar una propuesta de incorporación laboral, desde el desarrollo humano y organizacional, al interior del centro de reclusión de mujeres la badea (Dosquebradas – Risaralda) con la visión de obtener una segunda oportunidad, posterior a la reclusión como pospenada, desde su cualificación productiva y ética integral.
<b>Objetivos específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Construir una línea de tiempo de los antecedentes del centro de reclusión de mujeres “La Badea Dosquebradas” desde la formación de competencias que la institución ofrece para la incorporación laboral futura y sondear sobre las habilidades que presentan las internas.</li> <li>▪ Caracterizar el perfil de las competencias que debe tener la pospenada del centro de reclusión de mujeres “La Badea Dosquebradas” a la luz de la percepción y necesidades laborales que tienen las entidades gubernamentales, públicas y privadas del área metropolitana centro occidente de Risaralda.</li> <li>▪ Construir una matriz basada en información secundaria de los centros de reclusión de mujeres a nivel nacional bajo la dirección del INPEC.</li> <li>▪ Caracterizar la normativa vigente del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a sus internas.</li> <li>▪ Diseñar una propuesta del portafolio de las competencias de cualificación laboral y éticas, desde el desarrollo humano y organizacional, que debe ofrecer el centro de reclusión de mujeres “La Badea Dosquebradas”, en su obligación de preparar a sus internas en su proceso de reinserción productiva como pospenada.</li> </ul>
<b>Cobertura geográfica</b>	Área metropolitana centro occidente (Pereira, Dosquebradas y La virginia).
<b>Población objetivo</b>	Mujeres internas en el centro de reclusión para mujeres La Badea Dosquebradas (349 Internas a Mayo 2019)
<b>Actores</b>	Instituto nacional penitenciario y carcelario INPEC - Maestría en administración del desarrollo humano y organizacional Facultad de ciencias empresariales - Universidad Tecnológica de Pereira.
<b>Información de la investigación</b>	<p>Posterior a un sinnúmero de trabajos académicos dentro de la formación de la maestría en los seminarios de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Metodología de la investigación</li> <li>▪ Administración General</li> <li>▪ Desarrollo Humano</li> <li>▪ Gestión Administrativa de las organizaciones</li> <li>▪ Procesos para la gestión humana</li> <li>▪ Habilidades gerenciales</li> <li>▪ Gestión Financiera de las organizaciones</li> <li>▪ Gestión del desempeño organizacional</li> <li>▪ Liderazgo</li> <li>▪ Seminario de investigación</li> <li>▪ Estadística para la investigación</li> <li>▪ Desarrollo Organizacional</li> </ul> <p><b>Información primaria:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Veintiún (21) Entrevistas en profundidad a: <ul style="list-style-type: none"> <li>6 Funcionarios del RM-Pereira. (Área de tratamiento y jurídica)</li> <li>6 Internas autorizadas por la dirección de tratamiento privadas de la libertad RM – Pereira</li> <li>Mg. Magda Milena Ocampo Puerta - Experta Modelos flexibles en educar para el trabajo</li> <li>Ing. Robinson Botero. - Experto política pública y trabajo en comunidad</li> <li>7 a Alejandra Mejía (Seudónimo) - Interna condenada con permiso especial domiciliario por maternidad</li> </ul> </li> <li>- 109 Encuestas autodiligenciables (con supervisión) personal privado de la libertad RM-Pereira</li> <li>- 802 Encuestas virtuales (efectivas) a empresarios del área metropolitana centro occidente</li> <li>- 177 Encuestas autodiligenciables a la comunidad UTP</li> </ul> <p>Estudiantes: 80 Docentes: 11 Administrativos: 43 Trabajadores: 11 Aservi: 11 Seguridad privada: 10 Otros: 11</p>

Diseño: Propio

## Continuación ficha técnica de la investigación

<p><b>Información de la investigación</b></p>	<p><b>Información secundaria:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Portales estadísticos INPEC a corte mayo 2019.</li> <li>- Página web INPEC</li> <li>- Constitución Política de Colombia</li> <li>- Ley 65 de 19 de agosto de 1993</li> <li>- Resolución 7302 de 2005</li> <li>- Ley 1221 de 2008</li> <li>- Decreto 4151 De 2011</li> <li>- Resolución 3190 del 23 de octubre de 2013</li> <li>- Ley 1709 de 2014</li> <li>- Decreto 1069 de 2015</li> <li>- Oferta académica:             <ul style="list-style-type: none"> <li>Instituto INEC</li> <li>Instituto técnico American Business School</li> <li>Instituto Comfamiliar</li> <li>SENA</li> <li>Compusis de Colombia</li> <li>Academia Nacional de Aprendizaje ANDAP</li> <li>Unitecnica.</li> </ul> </li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Material bibliográfico compilado, en relación a trabajos de investigación desarrollados en el centro de reclusión "La Badea-Dosquebradas"</li> <li>- Informes de Rendición de Cuentas del INPEC a Nivel Nacional años 2002-2018. Fuente: <a href="http://www.inpec.gov.co">www.inpec.gov.co</a></li> <li>- Videos canal youtube INPEC</li> <li>- Videos youtube programa Los Informantes – Canal Caracol</li> <li>- Videos youtube programa El candelero – Canal Telemundo</li> <li>- Libro "120 COMPETENCIAS INTEGRALES Materiales de Alta Calidad en Recursos Humanos" escrito por JOHNNY TARGICA y MARCO MASIS"</li> <li>- Investigación para optar al título de pregrado de Ingeniero Industrial denominada Propuesta básica de un DISEÑO DE PLANTA para el desarrollo de actividades productivas en el Centro de Reclusión de Mujeres de la Badea Dosquebradas, enmarcada en algunas generalidades de la investigación de maestría sobre la incorporación laboral de éstas como pospenadas, desde el Desarrollo Humano y Organizacional. (Estudiantes de ingeniería industrial: Jhonatan Alfonso Patiño - Jhampol Vargas</li> </ul>
---	--

Diseño: Propio

## 4. CAPÍTULO IV: DIAGNÓSTICO OBTENIDO

### 4.1. Línea de tiempo de los antecedentes del centro de reclusión desde la formación de competencias y sondeo de habilidades que presentan las internas.

En la compilación de información relacionada con los antecedentes del centro de reclusión desde la formación de competencias, se logró identificar los siguientes datos de interés en los tableros estadísticos del INPEC.

#### Información Regional Viejo Caldas, periodo 2002-2010. Área Educativa

Número de Personas Privadas de la Libertad (PPL - Mujeres) en tratamiento penitenciario que participaron en actividades del área educativa (Estudio, Deportes y Enseñanza). Regional Viejo Caldas. Periodo 2002 – 2010.

**Tabla 2**

*Regional Viejo Caldas. Periodo 2002 – 2010. Número de personas privadas de la libertad (PPL - Mujeres) en tratamiento penitenciario que participaron en actividades del área educativa (estudio, deportes y enseñanza)*

AÑO	ESTUDIO	DEPORTES	ESPEÑANZA	TOTAL
2002	134	87	16	237
2003	84	59	40	183
2004	134	87	16	237
2005	94	8	4	106
2006	96	64	2	162
2007	161	10	0	171
2008	210	0	0	210
2009	275	0	2	277
2010	219	5	34	258
<b>TOTAL</b>	<b>1407</b>	<b>320</b>	<b>114</b>	<b>1841</b>

**Fuente:** Revista de Entre Muros para la Libertad 1993 – 2010. Oficina asesora de planeación – Grupo Estadística – SISIP Web. Edición 2012.

**Diseño:** Propio

### Información Regional Viejo Caldas, periodo 2002-2010. Área de Trabajo

Número de Personas Privadas de la Libertad (PPL - Mujeres) en tratamiento penitenciario, según área de trabajo (Industria, Artesanías, Agropecuaria y Servicios). Regional Viejo Caldas. Periodo 2002 – 2010.

**Tabla 3**

*Regional Viejo Caldas. Periodo 2002 – 2010. Número de personas privadas de la libertad (PPL - Mujeres) en tratamiento penitenciario, según área de trabajo (industria, artesanías, agropecuaria y servicios).*

<b>AÑO</b>	<b>INDUSTRIA</b>	<b>ARTESANIAS</b>	<b>AGROPECUARIAS</b>	<b>SERVICIOS</b>	<b>TOTAL</b>
<b>2002</b>	161	0	6	83	<b>250</b>
<b>2003</b>	77	78	10	81	<b>246</b>
<b>2004</b>	123	91	14	79	<b>307</b>
<b>2005</b>	131	49	12	35	<b>227</b>
<b>2006</b>	101	42	7	64	<b>214</b>
<b>2007</b>	134	21	4	81	<b>240</b>
<b>2008</b>	132	57	12	38	<b>239</b>
<b>2009</b>	62	157	12	47	<b>278</b>
<b>2010</b>	96	110	10	47	<b>263</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1017</b>	<b>605</b>	<b>87</b>	<b>555</b>	<b>2264</b>

**Fuente:** Revista de Entre Muros para la Libertad 1993 – 2010. Oficina asesora de planeación – Grupo Estadística – SISIP Web. Edición 2012.

**Diseño:** Propio

## Información Regional Viejo Caldas, periodo 2011-2018.

### Trabajo, Estudio y Enseñanza (TEE)

Número de Personas Privadas de la Libertad (PPL - Mujeres) en tratamiento penitenciario que participaron en actividades de Trabajo, Estudio y Enseñanza (TEE). Regional Viejo Caldas.

Periodo 2011 – 2018.

**Tabla 4**

*Regional Viejo Caldas. Periodo 2011 – 2018. Número de personas privadas de la libertad (PPL - Mujeres) en tratamiento penitenciario que participaron en actividades de trabajo, estudio y enseñanza (TEE).*

AÑO	TRABAJO	ESTUDIO	ESPEÑANZA	TOTAL
2011	397	531	5	933
2012	No Registra	No Registra	No Registra	-
2013	542	806	27	1375
2014	503	647	28	1178
2015	544	629	35	1208
2016	591	575	30	1196
2017	570	552	33	1155
2018	457	548	16	1121
<b>TOTAL</b>	<b>3604</b>	<b>4388</b>	<b>174</b>	<b>8166</b>

**Fuente:**

- Revista de Entre Muros para la Libertad. SISIP Web. Edición 2011.
- Revista de Entre Muros para la Libertad. Dirección de atención y tratamiento (DIRAT). Edición 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018.

**Diseño:** Propio

## Regional Viejo Caldas, Periodo 2011 – 2018

Número de Personas Privadas de la Libertad (PPL - Mujeres) en tratamiento penitenciario que participaron en actividades de Trabajo, Estudio y Enseñanza (TEE) en relación al total de la Población.

**Tabla 5**

*Regional Viejo Caldas. Periodo 2011 – 2018. Número de personas privadas de la libertad (PPL - Mujeres) en tratamiento penitenciario que participaron en actividades de trabajo, estudio y enseñanza (TEE) en relación al total de la población.*

AÑO	TEE	Total Población	Diferencia	Porcentaje de PPL en TEE Vs Total Población Interna (%)
2011	933	1031	98	90.5%
2012	No Registra	-	No Registra	-
2013	1375	1334	-41	103.1%
2014	1178	1121	-57	105.1%
2015	1208	1154	-54	104.7%
2016	1196	1124	-72	106.4%
2017	1155	1132	-23	102.0%
2018	1121	1252	131	89.5%
<b>TOTAL</b>	<b>8166</b>	<b>8148</b>	<b>-18</b>	<b>100.2%</b>

**Fuente:**

- Revista de Entre Muros para la Libertad. SISIP Web. Edición 2011.
- Revista de Entre Muros para la Libertad. Dirección de atención y tratamiento (DIRAT). Edición 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018.

**Diseño:** Propio

Según información registrada en la tabla anterior, se puede inferir que para los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, el nivel de la ocupación en actividades en TEE supera el 100% de la población total de la regional, indicando que internas o PPL desarrollaron más de una actividad de manera simultánea. Y para los años 2011 y 2018 no se logra llegar al nivel de ocupación del



100%, por lo cual se identifica internas sin asignación de actividades de trabajo, estudio o enseñanza, sin aceptación de estas, pues cabe destacar que el desarrollo de TEE es voluntario o no se tenía la capacidad para ofertarlas por parte de la institución.

## **Información de actividades Centro Penitenciario La Badea Julio 2018 – agosto 2019**

**Educación formal:** según la resolución 3109 de 23 de Octubre de 2013 en su artículo sexto define la educación formal como “Es aquella que se imparte por instituciones educativas en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducentes a grado y títulos (EPN, 2013).”

Cabe resaltar que la educación formal que se lleva a cabo en los Establecimientos de Reclusión de Orden Nacional (ERON) se desarrolla conforme a lo dispuesto por el Artículo 69 de la Ley 115 de 1994, dadas las necesidades de educación para la Rehabilitación.

### **Los programas que componen la educación formal son:**

- **Alfabetización:** dirigido a todos los(as) internos(as) iletrados(as), sin importar su situación jurídica. Su objetivo es mejorar las condiciones académicas de los(as) reclusos(as) que, por el tiempo de condena, no alcanzan a ingresar en el CLEI I del Programa de Educación Básica Primaria.
- **Educación básica – modelo de educación institucional – ciclo lectivo especial integrado I. Ed. Básica Me i Clei I:** se determina como el programa de educación básica, del modelo de educación institucional (Me i) y secuencial al ciclo lectivo especial integrado (Clei) en este caso en grado (I) que tiene correspondencia con el grado 1º, 2º y 3º de la educación básica primaria.
- **Educación básica – modelo de educación institucional – ciclo lectivo especial integrado II. Ed. Básica Me i Clei II:** se determina como el programa de educación básica, del modelo de educación institucional (Me i) y secuencial al ciclo lectivo especial

integrado (Clei) en este caso en grado (II) que tiene correspondencia con el grado 4°, y 5° de la educación básica primaria.

▪ **Educación básica – modelo de educación institucional – ciclo lectivo especial**

**integrado III. Ed. Básica Me i Clei III:** se determina como el programa de educación básica, del modelo de educación institucional (Me i) y secuencial al ciclo lectivo especial integrado (Clei) en este caso en grado (III) que tiene correspondencia con el grado 6°, y 7° de la educación básica primaria.

▪ **Educación básica – modelo de educación institucional – ciclo lectivo especial**

**integrado IV. Ed. Básica Me i Clei IV:** se determina como el programa de educación básica, del modelo de educación institucional (Me i) y secuencial al ciclo lectivo especial integrado (Clei) en este caso en grado (IV) que tiene correspondencia con el grado 8° y 9° de la educación básica primaria.

▪ **Educación básica – modelo de educación institucional – ciclo lectivo especial**

**integrado V. Ed. Básica Me i Clei V:** se determina como el programa de educación básica, del modelo de educación institucional (Me i) y secuencial al ciclo lectivo especial integrado (Clei) en este caso en grado (V) que tiene correspondencia con el grado 10° de la educación media vocacional.

▪ **Educación básica – modelo de educación institucional – ciclo lectivo especial**

**integrado VI. Ed. Básica Me i Clei VI:** se determina como el programa de educación básica, del modelo de educación institucional (Me i) y secuencial al ciclo lectivo especial integrado (Clei) en este caso en grado (VI) que tiene correspondencia con el grado 11° de la educación media vocacional.

**Tabla 6**

*RM – Pereira. Número de internas que participan en los programas de educación formal. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019*

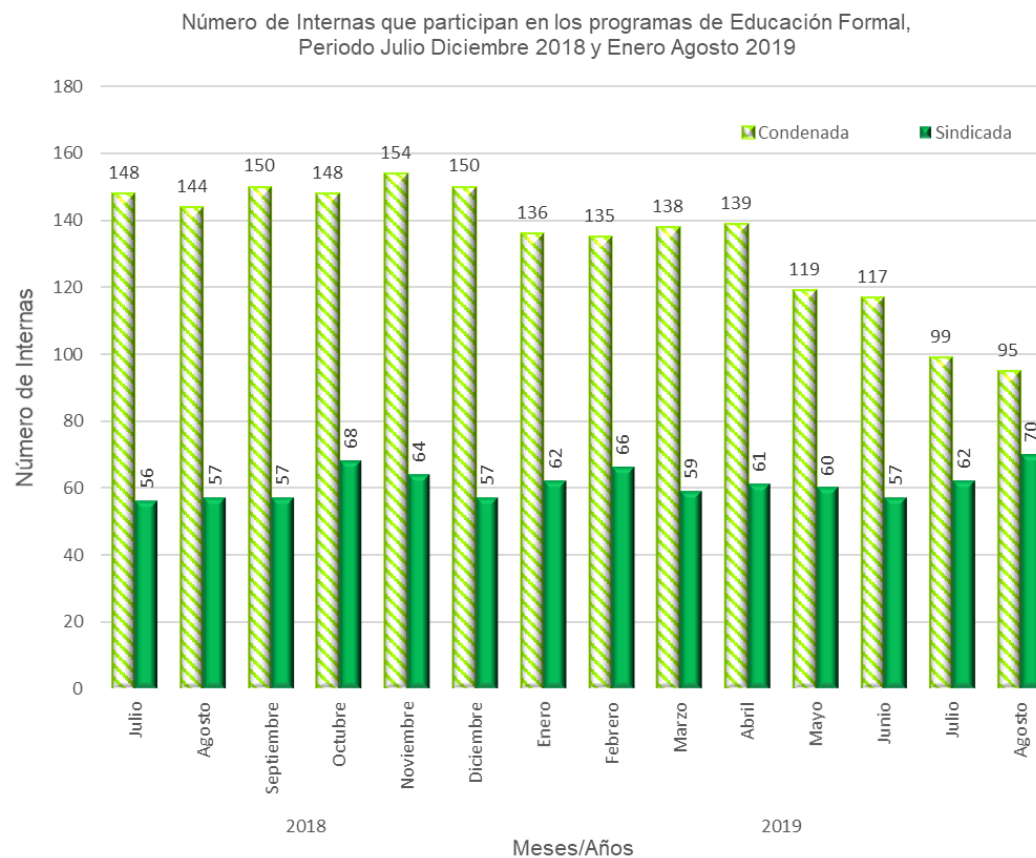
EDUCACIÓN FORMAL		2018						2019							
PROGRAMAS	POBLACIÓN	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
		Alfabetización	Condenada	4	6	6	6	7	7	8	7	5	7	6	7
Sindicada	5		5	6	9	9	7	10	11	10	9	10	9	9	9
Educación básica - Modelo de educación Institucional - Ciclo lectivo especial integrado I	Condenada	15	16	18	19	20	19	19	21	20	22	17	17	15	13
	Sindicada	7	7	7	11	15	12	12	14	13	11	8	8	10	10
Educación básica - Modelo de educación Institucional - Ciclo lectivo especial integrado II	Condenada	33	30	32	31	32	32	32	31	34	28	27	25	24	25
	Sindicada	14	17	16	19	15	14	14	14	13	18	16	16	18	25
Educación básica - Modelo de educación Institucional - Ciclo lectivo especial integrado III	Condenada	40	42	42	42	44	45	42	33	37	42	38	37	27	24
	Sindicada	15	15	15	16	14	13	14	11	11	10	11	11	10	12
Educación básica - Modelo de educación Institucional - Ciclo lectivo especial integrado IV	Condenada	30	26	29	27	28	25	26	31	30	25	19	19	16	14
	Sindicada	9	9	9	9	8	8	10	9	6	8	10	9	10	8
Educación básica - Modelo de educación Institucional - Ciclo lectivo especial integrado V	Condenada	10	9	9	9	9	9	8	12	12	15	12	12	10	10
	Sindicada	4	2	2	2	2	2	2	7	6	5	5	4	5	6
Educación básica - Modelo de educación Institucional - Ciclo lectivo especial integrado VI	Condenada	16	15	14	14	14	13	1	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	2
	Sindicada	2	2	2	2	1	1	0	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	0
Total Condenada		148	144	150	148	154	150	136	135	138	139	119	117	99	95
Total Sindicada		56	57	57	68	64	57	62	66	59	61	60	57	62	70

**Fuente:** Internet. Tableros estadísticos INPEC. (Junio 2018 – Mayo 2019). Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/estadisticas-/tableros-estadisticos>.

**Diseño:** Propio

### Ilustración 1

RM – Pereira. Número de internas que participan en los programas de educación formal. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019.



**Fuente:** Internet. Tableros estadístico INPEC. (Junio 2018 – Mayo 2019). Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/estadisticas-/tableros-estadisticos>  
**Diseño:** Propio

**Registro información “Número de internas que participan en los programas de educación formal. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019”, del RM – Pereira.**

Según la información registrada en la tabla y gráfica “Número de internas que participan en los programas de educación formal. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019”, del RM – Pereira, se puede determinar que para el periodo registrado, el programa de educación básica del modelo de educación institucional (Me i) y secuencial al ciclo lectivo especial integrado (Clei) grado (III) que tiene correspondencia con el grado 6°, y 7° de la educación básica primaria, es el Clei en el cual se han formado mayor número de PPL (713).

Adicionalmente, se determina que para el periodo analizado, el programa de educación básica del modelo de educación institucional (Me i) y secuencial al ciclo lectivo especial integrado (Clei) grado (VI) que tiene correspondencia con el grado 11° de la educación media vocacional, representa el Clei con menor número de PPL formadas (99).

En relación al proceso de alfabetización, se puede determinar que para el periodo julio de 2018 – agosto 2019, el número promedio de PPL en proceso de formación (Alfabetización) es de (15).

**Educación informal:** según la resolución 3109 de 23 de Octubre de 2013 en su artículo octavo define la educación informal como “Es todo conocimiento libre y espontáneo adquirido proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (EPN, 2013).”

- **Comité de derechos humanos** (UNIANDES, 2006): en cada centro de reclusión podrán conformarse comités de internos con el fin de que participen en algunas actividades de desarrollo y servicios del Establecimiento Penitenciario y Carcelario. Velarán por el desarrollo normal de la actividad a ellos asignada. Los Comités solo podrán funcionar en las siguientes áreas: Comité de Trabajo, estudio y enseñanza, Comité de Derechos Humanos, Comité de deportes, recreación y cultura. Comité de Salud, Comité de Asistencia Espiritual”.
- **Inducción al tratamiento** (INPEC, 2016): el Tratamiento Penitenciario busca: en cumplimiento de lo estipulado en los artículos 10,12,142 y siguientes el Tratamiento Penitenciario busca: apoyar, orientar, asistir a la persona condenada en la construcción de su proyecto de vida con el fin de prepararse para la vida en libertad, con el desarrollo de sus potencialidades y la superación de sus limitaciones. Su finalidad es alcanzar la resocialización de los PPL, a través del trabajo, el estudio, la formación espiritual, la cultura, el deporte, la recreación y las relaciones de familia, mediante el examen de su personalidad, de manera progresiva y programada en concordancia con el fin fundamental de la pena. Sus objetivos.
  1. Humanizar la atención a la población de internos, mejorando su bienestar y orientándolo a la integración social positiva.

2. Generar procesos de atención integral mediante la ejecución de programas que conduzcan a mejorar el desarrollo humano.
  3. Apoyar, orientar, asistir a la persona condenada en la construcción de su proyecto de vida con el fin de prepararse para la vida en libertad, con el desarrollo de sus potencialidades y la superación de sus limitaciones.
  4. Minimizar el riesgo de adopción de conductas no adaptativas (asimilación de hábitos, usos, costumbres y culturas propias del proceso de prisionalización) que se encuentra asociadas a deterioros psicológicos y a mayor reincidencia de los prisionales.
- **Escuela de formación (INPEC, 2016):** los programas de Cultura, Deporte y Recreación, buscan promover espacios de integración, cohesión, participación y solidaridad, minimizando factores de riesgo que genera la privación de la libertad.



**Tabla 7**

*RM – Pereira. Número de internas que participan en los programas de educación informal. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019.*

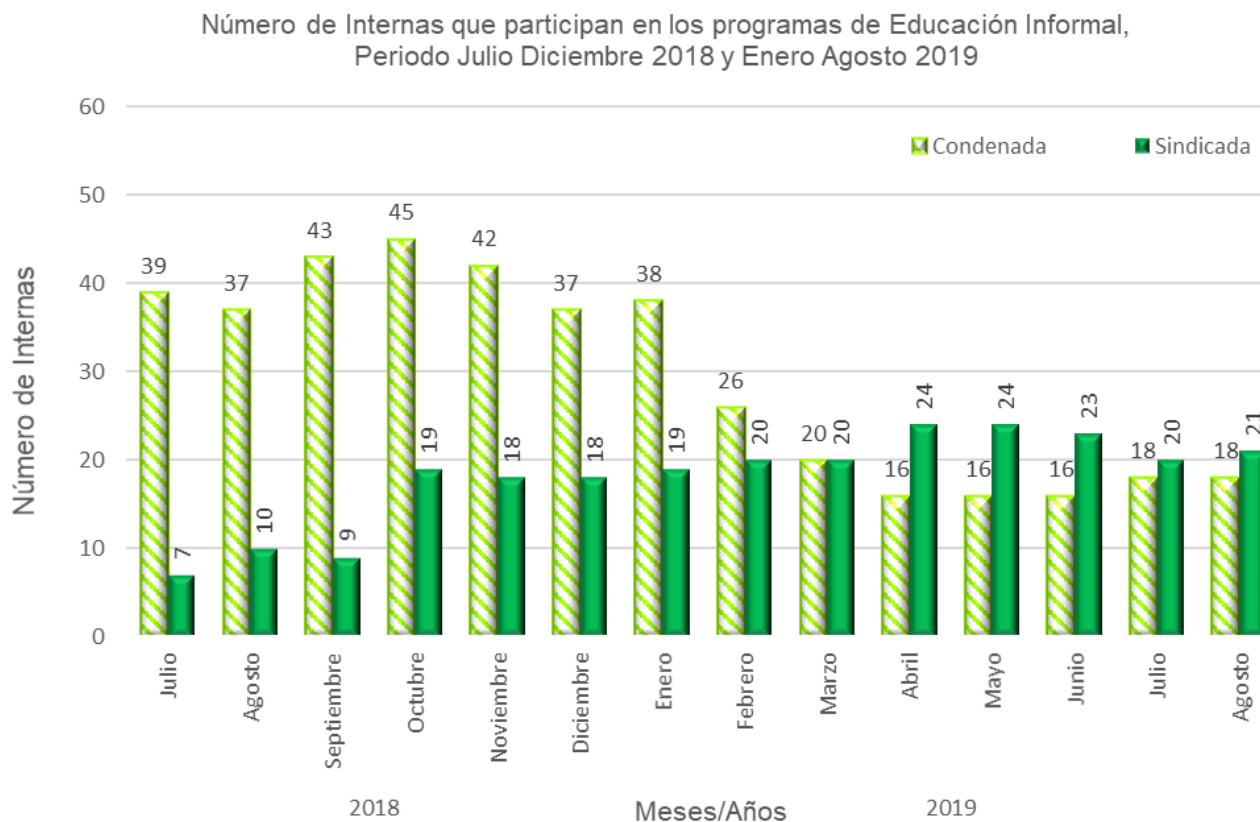
EDUCACIÓN INFORMAL		2018						2019							
PROGRAMAS	POBLACIÓN	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
		Comité de derechos humanos	Condenada	3	3	3	3	3	2	2	2	2	N/R	3	3
Sindicada	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inducción al tratamiento	Condenada	9	6	10	9	9	7	6	8	6	5	5	5	8	7
	Sindicada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Escuela de formación	Condenada	27	28	30	33	30	28	30	16	12	11	8	8	8	9
	Sindicada	7	10	9	19	18	18	19	20	20	24	24	23	20	21
Total Condenada		39	37	43	45	42	37	38	26	20	16	16	16	18	18
Total Sindicada		7	10	9	19	18	18	19	20	20	24	24	23	20	21

**Fuente:** Internet. Tableros estadístico INPEC. (Junio 2018 – Mayo 2019). Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/estadisticas-/tableros-estadisticos>

**Diseño:** Propio

### Ilustración 2

RM – Pereira. Número de internas que participan en los programas de educación informal. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019.



**Fuente:** Internet. Tableros estadístico INPEC. (Junio 2018 – Mayo 2019). Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/estadisticas-/tableros-estadisticos>

**Diseño:** Propio

**Registro información “Número de internas que participan en los programas de educación informal. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019”, del RM – Pereira.**

Según la información registrada en la tabla y gráfica “Número de internas que participan en los programas de educación informal. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019”, del RM – Pereira, se puede deducir:

- La participación en el comité de derechos humanos es una constante, evidenciando que la participación por patio es de por lo menos una PPL.
- En relación a la inducción al tratamiento, se encuentra un promedio mensual de 7 PPL. Podría inferirse que de la población sindicada por lo menos 7 PPL logran pasar a estado de condenada con identificación de pena y con posibilidad de llevar a cabo actividades de redención.
- En la escuela de formación, se encuentra el mayor número de PPL, siendo esta cifra coherente a la propuesta de actividades de deporte, cultura y recreación.

**Servicios:** según la resolución 3109 de 23 de Octubre de 2013 en el capítulo quinto define los programas del sistema de oportunidades intramural como “El Sistema de Oportunidades Inicial (P.A.S.O. Inicial) se orienta a aquellos internos (as) condenados (as) que comienzan su proceso de Tratamiento Penitenciario en periodo cerrado y sindicados e indicados dentro de su proceso de atención social, dando prelación al componente educativo – formativo, desarrollando o fortaleciendo hábitos positivos, rutinas, valores, habilidades y destrezas necesarias para el desempeño ocupacional – laboral intramural (EPN, 2013)”.

En relación a los programas de servicios se puede identificar:

- Anunciador de áreas comunes.
- Auxiliar de jardín infantil.
- Bibliotecario.
- Lavandería.
- Manipulador de alimentos.
- Operario de emisora y canales de televisión.
- Peluquería y servicios.
- Recuperador ambiental áreas comunes.
- Recuperador ambiental paso inicial.
- Reparaciones locativas áreas comunes.
- Reparaciones locativas áreas comunes semi-externas.

**Tabla 8**

*RM – Pereira. Número de internas que participan en los programas de servicios. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019.*

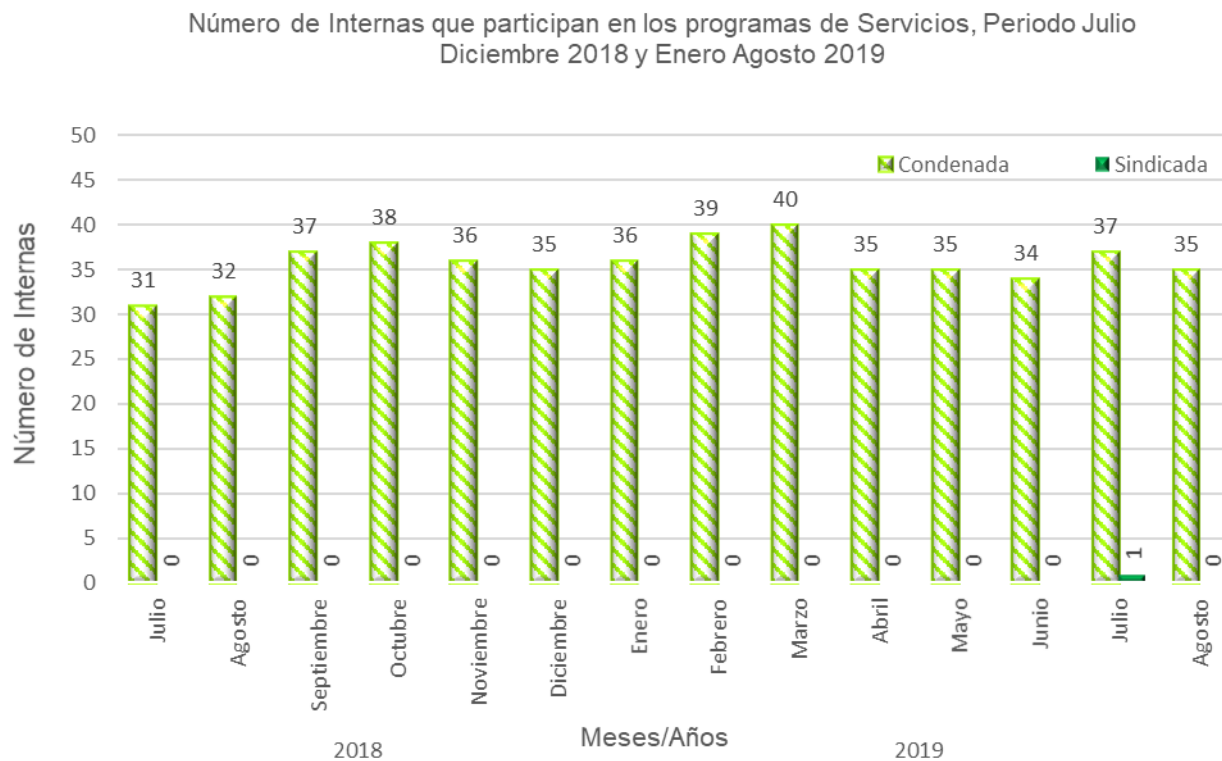
SERVICIOS		2018						2019							
PROGRAMAS	POBLACIÓN	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
Anunciador Áreas Comunes	Condenada	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
	Sindicada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Atención de Expendio Semi Externo	Condenada	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
	Sindicada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliar de Jardín Infantil	Condenada	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	Sindicada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Bibliotecario	Condenada	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
	Sindicada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lavandería	Condenada	N/R	N/R	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
	Sindicada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Manipulación de Alimentos Preparación	Condenada	5	5	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
	Sindicada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Operario de Emisora y Canales de Televisión	Condenada	1	1	1	1	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R
	Sindicada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Peluquería - Servicios	Condenada	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	N/R	2	2	N/R	1	1	1	1	1
	Sindicada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recuperador Ambiental Áreas Comunes	Condenada	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	5
	Sindicada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recuperador Ambiental Paso Inicial	Condenada	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	Sindicada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reparaciones Locativas Áreas Comunes	Condenada	1	1	1	1	1	1	1	1	1	N/R	N/R	1	1	N/R
	Sindicada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reparaciones Locativas Áreas Comunes Semi Externas	Condenada	7	7	7	8	6	6	6	7	8	7	8	8	8	8
	Sindicada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Condenada		31	32	37	38	36	35	36	39	40	35	35	34	37	31
Total Sindicada		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0

**Fuente:** Internet. Tableros Estadísticos INPEC. (Junio 2018 – Mayo 2019). Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/estadisticas-/tableros-estadisticos>

**Diseño:** Propio

### Ilustración 3

RM – Pereira. Número de internas que participan en los programas de servicios. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019.



**Fuente:** Internet. Tableros Estadísticos INPEC. (Junio 2018 – Mayo 2019). Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/estadisticas-/tableros-estadisticos>

**Diseño:** Propio

**Registro información “Número de internas que participan en los programas de servicios.  
Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019”, del RM – Pereira.**

Según la información registrada en la tabla y gráfica “Número de internas que participan en los programas de servicios. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019”, del RM – Pereira, se puede deducir:

- El programa del círculo producto de servicios con mayor participación de PPL es el de reparaciones locativas áreas comunes semi externas.
- En relación al círculo de productividad de servicios, queda la posibilidad de explorar programas como:
  - Operario de emisora y canales de televisión.
  - Peluquería.
  - Recuperaciones locativas áreas comunes.

**Industrial:** según la resolución 3109 de 23 de Octubre de 2013 en el capítulo quinto define los programas del sistema de oportunidades intramural como “El Sistema de Oportunidades Inicial (P.A.S.O. Inicial) se orienta a aquellos internos (as) condenados (as) que comienzan su proceso de Tratamiento Penitenciario en periodo cerrado y sindicados e indicados dentro de su proceso de atención social, dando prelación al componente educativo – formativo, desarrollando o fortaleciendo hábitos positivos, rutinas, valores, habilidades y destrezas necesarias para el desempeño ocupacional – laboral intramural (EPN, 2013)”.

En relación a los programas industriales se puede identificar:

- **Autoabastecimiento:** procesos de producción de uniformes y botas para la dotación de internos.
- **Confecciones:** procesos de producción por maquilas externas.
- **Procesamiento y transformación de alimentos:** panadería y asaderos (únicamente en establecimientos carcelarios).



**Tabla 9**

*RM – Pereira. Número de internas que participan en los programas industriales. Periodo julio - diciembre 2018 y enero- agosto 2019.*

INDUSTRIAL		2018						2019							
PROGRAMAS	POBLACIÓN	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
		Autoabastecimiento	Condenada	0	0	0	0	0	0	10	19	19	21	25	25
Sindicada	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Confeciones	Condenada	8	8	10	11	9	9	1	0	0	0	0	0	0	0
	Sindicada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procesamiento y transformación de alimentos	Condenada	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
	Sindicada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Condenada		9	10	12	13	11	10	13	21	21	23	27	26	27	26
Total Sindicada		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Fuente:** Internet. Tableros Estadísticos INPEC. (Junio 2018 – Mayo 2019). Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/estadisticas-/tableros-estadisticos>

**Diseño:** Propio

#### Ilustración 4

RM – Pereira. Número de internas que participan en los programas Industriales. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019.



**Fuente:** Tableros Estadísticos INPEC. (Junio 2018 – Mayo 2019). Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/estadisticas-/tableros-estadisticos>

**Diseño:** Propio

**Registro información “Número de internas que participan en los programas industriales.  
Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019”, del RM – Pereira.**

Según la información registrada en la tabla y gráfica “Número de internas que participan en los programas industriales. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019”, del RM – Pereira, se puede deducir:

- El programa del círculo producto industrial con mayor participación de PPL es el de autoabastecimiento.
- En relación al círculo de productividad industrial, queda la posibilidad de explorar programas como:
  - Confecciones.
  - Procesamiento y transformación de alimentos.

**Círculos de Productividad Artesanal:** según la resolución 3109 de 23 de Octubre de 2013 en el capítulo quinto define los programas del sistema de oportunidades intramural como “El Sistema de Oportunidades Inicial (P.A.S.O. Inicial) se orienta a aquellos internos (as) condenados (as) que comienzan su proceso de Tratamiento Penitenciario en periodo cerrado y sindicados e indicados dentro de su proceso de atención social, dando prelación al componente educativo – formativo, desarrollando o fortaleciendo hábitos positivos, rutinas, valores, habilidades y destrezas necesarias para el desempeño ocupacional – laboral intramural (EPN, 2013)”.

En relación a los programas artesanales se determina: Estos podrán realizarse en los talleres o patios con las debidas medidas de seguridad de acuerdo al Reglamento Interno de cada Establecimiento.

En el RM – Pereira, se identifican os siguientes programas de productividad artesanal:

- Fibras y materiales naturales y sintéticos entre otros.
- Material reciclado
- Telares y tejidos

**Tabla 10**

*RM – Pereira. Número de internas que participan en círculos de productividad artesanal. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019.*

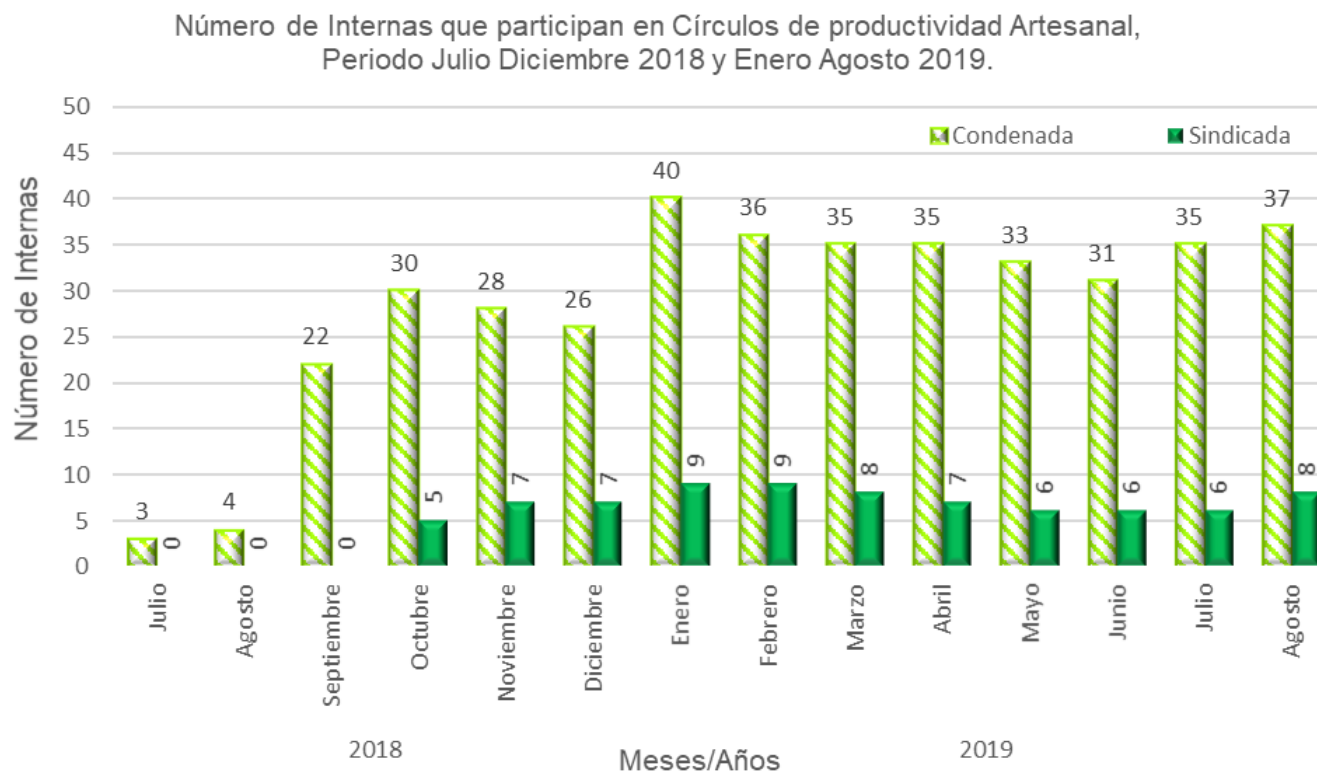
CIRCULOS DE PRODUCTIVIDAD ARTESANAL		2018						2019							
PROGRAMAS	POBLACIÓN	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
Fibras y Materiales Nat. Sintéticos	Condenada	3	1	1	3	3	3	3	2	1	1	1	1	N/R	4
	Sindicada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Material Reciclado	Condenada	N/R	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2
	Sindicada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Telares y Tejidos	Condenada	N/R	N/R	18	23	22	20	33	31	32	32	30	28	32	31
	Sindicada	N/R	N/R	0	5	7	7	9	9	8	7	6	6	6	8
	Total Condenada	3	4	22	30	28	26	40	36	35	35	33	31	35	37
	Total Sindicada	0	0	0	5	7	7	9	9	8	7	6	6	6	8

**Fuente:** Internet. Tableros Estadísticos INPEC. (Junio 2018 – Mayo 2019). Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/estadisticas-/tableros-estadisticos>

**Diseño:** Propi

### Ilustración 5

RM – Pereira. Número de internas que participan en círculos de productividad artesanal. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019.



**Fuente:** Internet. Tableros Estadísticos INPEC. (Junio 2018 – Mayo 2019). Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/estadisticas-/tableros-estadisticos>

**Diseño:** Propio

**Registro información “Número de internas que participan en círculos de productividad Artesanal. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019”, del RM – Pereira.**

Según la información registrada en la tabla y gráfica “Número de internas que participan en círculos de productividad artesanal. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019”, del RM – Pereira, se puede deducir:

- El programa del círculo producto artesanal con mayor participación de PPL es el de Telares y Tejidos.
- En relación al círculo de productividad artesanal, queda la posibilidad de explorar programas como:
  - Maderas.
  - Bisutería.
  - Lencería y bordados.
  - Marroquinería.
  - Orfebrería.
  - Cestería.
  - Papel.
  - Arcilla.
  - Cerámicas.
  - Vitrales.
  - Productos en parafina.
  - Joyería.

**Enseñanza:** según la resolución 3109 de 23 de Octubre de 2013 en el capítulo cuarto define los programas de enseñanza como “Los programas de enseñanza se desarrollan a través del personal privado de la libertad con la figura de monitores, para lo programas de trabajo o estudio (EPN, 2013).

- **Monitores de salud:** los internos que de acuerdo a su formación académica en ciencias de la salud desarrollan programas de promoción y prevención en salud dirigidos al personal privado de la libertad de acuerdo a los lineamientos expedidos por la subdirección de atención en salud.
- **Monitores educativos:** en esta modalidad se encuentran los internos que apoyan la ejecución y desarrollo del Modelo Educativo Institucional, de programas educativos formativos a nivel académico, cultural, recreativo, deportivo, artístico y de educación informal.
- **Monitores laborales:** son los internos encargados de apoyar la formación de capacitación laboral en las tareas industriales y artesanales.



**Tabla 11**

RM – Pereira. Número de Internas que participan en actividades de enseñanza. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019.

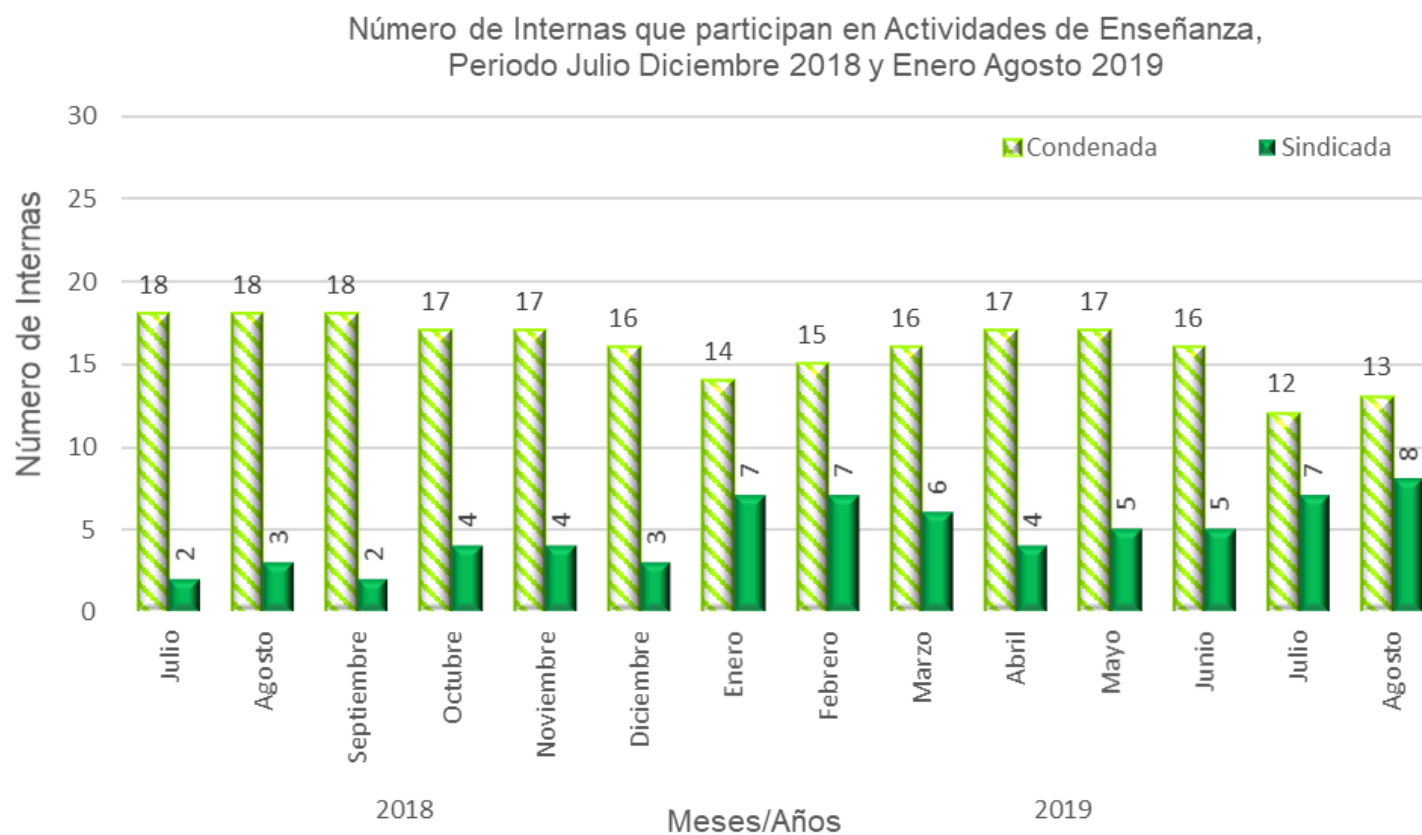
ENSEÑANZA		2018						2019							
PROGRAMAS	POBLACIÓN	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
		Monitores de salud	Condenada	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Sindicada	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Monitores educativos	Condenada	14	13	13	11	11	10	10	10	11	12	12	11	10	9
	Sindicada	1	2	2	4	4	3	6	6	5	3	4	4	6	7
Monitores laborales	Condenada	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1
	Sindicada	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
	Total Condenada	18	18	18	17	17	16	14	15	16	17	17	16	12	13
	Total Sindicada	2	3	2	4	4	3	7	7	6	4	5	5	7	8

Fuente: Internet. Tableros Estadísticos INPEC. (Junio 2018 – Mayo 2019). Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/estadisticas-/tableros-estadisticos>

Diseño: Propio

### Ilustración 6

RM – Pereira. Número de internas que participan en actividades de Enseñanza. Periodo julio - diciembre 2018 y enero – agosto 2019.



**Fuente:** Internet. Tableros Estadísticos INPEC. (Junio 2018 – Mayo 2019). Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/estadisticas-/tableros-estadisticos>

**Diseño:** Propio

**Registro información “Número de internas que participan en actividades de enseñanza.**

**Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019”, del RM – Pereira.**

Según la información registrada en la tabla y gráfica “Número de internas que participan en actividades de enseñanza. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019”, del RM – Pereira, se puede deducir:

- La monitoria con mayor representación de PPL en el centro de reclusión son los monitores educativos.
- Se identifica un promedio de 22 PPL en calidad de monitoras que participan de manera mensual en alguno de los tres tipos de monitoria ofertados por la institución (Salud, Educativos y Laborales).

## Conclusiones generales del Objetivo

Según información compilada se logró identificar:

### Participación actividades TEE:

- Partiendo de la información registrada en la tabla *Regional Viejo Caldas, Periodo 2011 – 2018 Número de Personas Privadas de la Libertad (PPL - Mujeres) en tratamiento penitenciario que participaron en actividades de trabajo, estudio y enseñanza (TEE) en relación al total de la población*, se puede inferir que para los años 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, el nivel de ocupación en actividades en TEE supera el 100% de la población total de la regional, indicando que internas o PPL desarrollaron más de una actividad de manera simultánea. Y para los años 2011 y 2018 no se logra llegar al nivel de ocupación del 100%, por lo cual se identifica internas sin asignación de actividades de trabajo, estudio o enseñanza, sin aceptación de estas, pues cabe destacar que el desarrollo de TEE es voluntario o no se tenía la capacidad para ofertarlas por parte de la institución.

### Educación formal:

- Según la información registrada en la tabla y gráfica “Número de internas que participan en los programas de educación formal. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019”, del RM – Pereira, se puede determinar que para el periodo registrado, el programa de educación básica del modelo de educación institucional (Me i) y secuencial al ciclo lectivo especial integrado (Clei) grado (III) que tiene correspondencia con el grado 6°, y 7° de la educación básica primaria, es el Clei en el cual se han formado mayor número de PPL (713).

- Adicionalmente, se determina que para el periodo analizado, el programa de educación básica del modelo de educación institucional (Me i) y secuencial al ciclo lectivo especial integrado (Clei) grado (VI) que tiene correspondencia con el grado 11° de la educación media vocacional, representa el Clei con menor número de PPL formadas (99).
- En relación al proceso de alfabetización, se puede determinar que para el periodo julio de 2018 – agosto 2019, el número promedio de PPL en proceso de formación (Alfabetización) es de (15).

### **Educación informal:**

Según la información registrada en la tabla y gráfica “Número de internas que participan en los programas de educación informal. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019”, del RM – Pereira, se puede deducir:

- La participación en el comité de derechos humanos es una constante, evidenciando que la participación por patio es de por lo menos una PPL.
- En relación a la inducción al tratamiento, se encuentra un promedio mensual de 7 PPL. Podría inferirse que de la población sindicada por lo menos 7 PPL logran pasar a estado de condenada con identificación de pena y con posibilidad de llevar a cabo actividades de redención.
- En la escuela de formación, se encuentra el mayor número de PPL, siendo esta cifra coherente a la propuesta de actividades de deporte, cultura y recreación.

### **Servicios:**

Según la información registrada en la tabla y gráfica “Número de internas que participan en los programas de servicios. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019”, del RM – Pereira, se puede deducir:

- El programa del círculo producto de servicios con mayor participación de PPL es el de reparaciones locativas áreas comunes semi externas.
- En relación al círculo de productividad de servicios, queda la posibilidad de explorar programas como:
  - Operario de emisora y canales de televisión.
  - Peluquería.
  - Recuperaciones locativas áreas comunes.

### **Programas industriales:**

Según la información registrada en la tabla y gráfica “Número de internas que participan en los programas industriales. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019”, del RM – Pereira, se puede deducir:

- El programa del círculo producto industrial con mayor participación de PPL es el de autoabastecimiento.
- En relación al círculo de productividad industrial, queda la posibilidad de explorar programas como:
  - Confecciones.
  - Procesamiento y transformación de alimentos.

### **Círculos de productividad artesanal:**

Según la información registrada en la tabla y gráfica “Número de internas que participan en círculos de productividad artesanal. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019”, del RM – Pereira, se puede deducir:

- El programa del círculo producto artesanal con mayor participación de PPL es el de Telares y Tejidos.
- En relación al círculo de productividad artesanal, queda la posibilidad de explorar programas como:
  - Maderas.
  - Orfebrería.
  - Vitrales.
  - Bisutería.
  - Cestería.
  - Productos
  - Lencería y bordados.
  - Papel.
  - en parafina.
  - Arcilla.
  - Joyería.
  - Marroquinería.
  - Cerámicas.

### **Enseñanza:**

Según la información registrada en la tabla y gráfica “Número de internas que participan en actividades de enseñanza. Periodo julio - diciembre 2018 y enero - agosto 2019”, del RM – Pereira, se puede deducir:

- La monitoria con mayor representación de PPL en el centro de reclusión son los monitores educativos.
- Se identifica un promedio de 22 PPL en calidad de monitoras que participan de manera mensual en alguno de los tres tipos de monitoria ofertados por la institución (Salud, Educativos y Laborales).

En las entrevistas realizadas a los funcionarios del RM – Pereira, se logró identificar la siguiente información de interés relacionada con la formación de competencias para las PPL y el sonde de habilidades que presentan las PPL:

- Se identifica a nivel general programas y/o actividades a nivel nacional que tiene el área de tratamiento para la población privada de la libertad y que en el centro de reclusión “La Badea” se han realizado o están actualmente realizando:
  - Educación y Calidad de vida
  - Programa de pospenado, programa que tiene un componente psicosocial
  - Recreación, deporte y cultura
  - Emisora y biblioteca
- Han existido y existen convenios con el SENA, la Universidad UNAD, y con otras instituciones y fundaciones para llevar a cabo programas de educación formal e informal.
- Se tiene apoyo para los programas de atención psicosocial y el jardín infantil a las universidades católica y Universidad Libre, en relación con educación básica el apoyo lo brinda la institución educativa Santa Sofía de Dosquebradas, y la contratación docente es suministrada por la Alcaldía de Dosquebradas.
- Se reconocen algunos convenios y/o proyectos desde el área de tratamiento para las internas (PPL), como lo son Tropical Ship (Manejo de Empaques), Acolchados El Dorado, y actividades de confección como maquila y autoabastecimiento en relación con uniformes del INPEC que se confeccionan en el centro de reclusión y otro proyecto para realizar ganchos para oficina con el Éxito.



- Existe un acompañamiento psicológico y espiritual de libre acceso a las internas (PPL) al llegar al establecimiento se alistan a recibir una evaluación psicológica, cognitiva, se revisan experiencias, conocimientos, aptitudes, y demás elementos de medición para tener una evaluación integral y poder a partir de ella y de la situación jurídica que tengan determinar en qué fase pueden ubicarse y entregar un tratamiento penitenciario adecuado, el cual contiene lo propio para una sana y adecuada permanencia en el penal así como el proceso de resocialización o regreso a la vida civil.
- El centro penitenciario tiene 2 pabellones donde se encuentran las internas (PPL) y dependerá del área de tratamiento la asignación de este, esta asignación tiene en cuenta elementos importantes como lo son la edad de la interna (PPL), si es miembro de una población específica o el estado de salud.
- Existe un proceso de redención de pena que es adjudicado por el juez que lleva cada caso, el cual determina en relación a la evaluación que hace el establecimiento y la situación jurídica, en que actividad que tenga en centro penitenciario podrá ocuparse y será efecto para disminución o descuento en tiempo condenatorio, así por 6 horas de estudio se tendrá un descuento de un día de pena; 8 horas de trabajo tendrá un descuento de un día de pena, y 4 horas de monitoria tendrán un descuento de un día de pena, adicional las tareas de trabajo tienen una asignación económica de manera mensual para las internas (PPL).
- El dinero dentro del establecimiento no se maneja de la manera tradicional con papel moneda, dentro del sistema penitenciario existen tarjetas (TD) de recarga, similares a una tarjeta debito, donde la interna (PPL) puede almacenar el dinero que se gana por

labores de trabajo, o dinero que le entregan sus familias para gastos dentro del penal o demás transacciones que deba realizar con dinero.

- Se confirma la confiabilidad de la información estadística suministrada por los tableros del sitio web del INPEC, ya que es continuo el flujo de información que desde el centro de reclusión se suben a los sistemas de información que tienen, los cuales migran la información final al sitio web.
- Se aclara el concepto del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, y la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios USPEC, en relación con la administración de los recursos, la infraestructura, los programas de atención a la población privada de la libertad y objetivo específico de cada entidad.
- Hay un reconocimiento de la falta de personal para atender a la población de internas (PPL), un robusto proceso de contratación, administración, y ejecución de proyectos y programas de atención que se vuelve en muchas ocasiones limitante para el sistema.
- Hay un reconocimiento de parte del área de tratamiento en la infraestructura que tiene el centro de reclusión en relación con sitios para llevar a cabo procesos de cualificación como cocinas, talleres, y demás lugares cerrados y abiertos para capacitar y entrenar a las internas (PPL)
- Falta de personal para atender a la población de internas (PPL), un robusto proceso de contratación, administración, y ejecución de proyectos y programas de atención que se vuelve en muchas ocasiones limitante para el sistema.
- El INPEC tiene oportunidades de mejora en relación con capacitación para el personal del área de tratamiento ya que en la actualidad se realiza por medios virtuales, lo que

dificulta el proceso de actualización y oportunidad en las actividades que se hacen de manera virtual y no presencial.

- Por la trayectoria que tiene el funcionario en el centro penitenciario se hace de vital importancia sus aportes a la investigación. Se reconocen algunas empresas o proyectos productivos de gran impacto en el centro de reclusión y que pueden servir de referente en la investigación:
  - Empaques para productos alimenticios Tropical Ships
  - Ganchos metálicos industrias Gold
  - Maquila para Silvana Jeans
  - Maquila Alberto VO5
- Intervención de un proyecto con la gobernación del Risaralda que se llamó Crio, Siembro y Ahorro, pero que duro poco tiempo y tiene grata recordación por internas (PPL) y funcionarios del establecimiento.
- Se tiene recordación que para el año 2011 el centro tenía una gran demanda en actividades de confección, incluso se trabajaba en larga jornadas o espacios adicionales para cumplir con los compromisos adquiridos y las internas (PPL) les gustaba estar ocupadas y tener ingresos adicionales para ayudar a su familia.
- Algunas actividades del agro como galpón, cocheras y establos ya no es permitido por la normativa que se requiere en manipulación de alimentos, medio ambiente y demás elementos necesarios en estos procesos.

En las entrevistas y encuestas realizadas a las PPL, se logró identificar la siguiente información de interés relacionada con la formación de competencias y sondeo de habilidades de las PPL:

**Número de internas** (PPL) que están estudiando actualmente primaria o bachillerato en el RM – Pereira.

**Tabla 12**

*Número de internas (PPL) que están estudiando actualmente primaria o bachillerato en el RM – Pereira*

¿Está estudiando aquí en “La Badea” bien sea primaria o bachillerato?	Número de Internas (PPL)	% de Internas (PPL)
Si	76	70%
No	33	30%
<i>Total</i>	109	100%

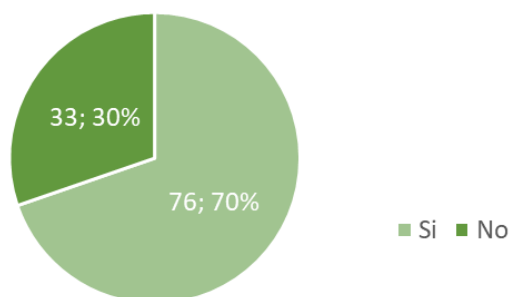
**Fuente:** Encuesta aplicada a las PPL del RM-Pereira. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio

**Ilustración 7**

*Número de internas (PPL) que están estudiando actualmente primaria o bachillerato en el RM – Pereira*

¿Está estudiando aquí en “La Badea” bien sea primaria o bachillerato?



**Fuente:** Encuesta aplicada a las PPL del RM-Pereira. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio

**Grado o nivel** en que se encuentran, las internas (PPL) que están estudiando actualmente en primaria o bachillerato en el RM – Pereira.

**Tabla 13**

*Grado o nivel en que se encuentran, las internas (PPL) que están estudiando actualmente en primaria o bachillerato en el RM – Pereira*

Grado que esta cursando actualmente		Edad de las Internas(PPL)				Total Internas (PPL)
		Menor a 30 Años	Entre 30 y < 40 Años	Entre 40 y < 50 Años	Mayor 50 Años	
<b>Alfabetización</b>			3	3	3	9
<b>Clei I</b>	Educación básica media grado 1°, 2° y 3°	1			3	4
<b>Clei II</b>	Educación básica media grado 4°, 5°	4	6	7	2	19
<b>Clei III</b>	Educación básica media grado 6°, 7°	6	7	2	3	18
<b>Clei IV</b>	Educación básica media grado 8°, 9°	6	6	2	2	16
<b>Clei V</b>	Educación media vocacional grado 10°					0
<b>Clei VI</b>	Educación media vocacional grado 11°	1	1			2
<b>No Determinado</b>		3	4	1		8

**Fuente:** Encuesta aplicada a las PPL del RM-Pereira. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio

Razón por la cual las internas (PPL) no se encuentran estudiando actualmente primaria o bachillerato en el RM – Pereira.

**Tabla 14**

*Razón por la cual las internas (PPL) no se encuentran estudiando actualmente primaria o bachillerato en el RM – Pereira*

<b>Razón por la cual no estudian primaria o bachillerato actualmente en el centro de reclusión "La Badea"</b>	<b>Númeo de Internas (PPL)</b>
<b>Es Bachiller</b>	19
<b>Tiene otro descuento</b>	6
<b>No le gusta</b>	1
<b>No le han asignado</b>	1
<b>No responde</b>	6
<i>TOTAL</i>	33

**Fuente:** Encuesta aplicada a las PPL del RM-Pereira. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio

¿Desearía estudiar algo especial?

**Tabla 15**

*¿Desearía estudiar algo especial?*

<b>¿Desearía estudiar algo en especial?</b>	<b>Númeo de Internas (PPL)</b>
<b>Si</b>	79
<b>No</b>	14
<b>No Responde (N/R)</b>	16
Total	109

**Fuente:** Encuesta aplicada a las PPL del RM-Pereira. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio

¿Qué desearía estudiar?

**Tabla 16**  
*¿Qué desearía estudiar?*

Área	Temas/Conocimientos	Número de Internas (PPL)
<b>Carreras Universitarias</b>	Administración de Empresas/ Financieras/ Derecho/ Contaduría/ Psicología/ Pedagogía Infantil/ Zootécnica/ Veterinaria/ Policía	19
<b>Sector Salud</b>	Enfermería/ Salud Ocupacional/ Geriátrica/ Servicios Farmacéuticos/ Criminalística/ Ciencias forenses/ Servicios de seguridad	18
<b>Cuidado y Belleza</b>	Barbería/ Manicure y Pedicure/ Peluquería	12
<b>Manualidades y Artes</b>	Cerámica/ Confección/ Diseño de Modas/ Máquina Plana/ Fotografía	11
<b>Técnicos/Tecnológicos</b>	Sistemas/ Cursos Técnicos/ Tecnologías/ Agricultura	10
<b>Culinarios</b>	Gastronomía/ Panadería/ Repostería	6
<b>Idiomas</b>	Inglés	3
<b>Deportes y Ocio</b>	Fútbol/ Turismo	2

**Fuente:** Encuesta aplicada a las PPL del RM-Pereira. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio

¿Qué actividades realiza usted en el día a día en “La Badea”?

**Tabla 17**  
*¿Qué actividades realiza usted en el día a día en “La Badea”?*

Actividades que realiza en el día a día en "La Badea"	Internas (PPL) que manifiestan realizar la acción
<b>Estudiar</b>	59
<b>Manualidades (Tejidos y pintura)</b>	50
<b>Leer</b>	40
<b>Ocio (Ver televisión, Dormir, Escuchar musica, charlar con compañeras)</b>	17
<b>Confecciones</b>	8
<b>Escribir</b>	7
<b>Orar</b>	5
<b>Deporte</b>	4
<b>Aseo</b>	4
<b>Monitoria</b>	4
<b>No Responde (N/R)</b>	4

**Fuente:** Encuesta aplicada a las PPL del RM-Pereira. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio

¿En cuáles de las siguientes actividades se tiene experiencia o considera puede desempeñarse.

**Tabla 18**

*¿En cuáles de las siguientes actividades se tiene experiencia o considera puede desempeñarse?*

<b>¿En cuáles de las siguientes actividades se tiene experiencia o considera puede desempeñarse?</b>	<b>Número de Internas (PPL)</b>
<b>Manualidades</b>	67
<b>Cocina</b>	53
<b>Aseo</b>	48
<b>Modistería</b>	24
<b>Jardinería</b>	23
<b>Peluquería</b>	21
<b>Enseñanza</b>	21
<b>Panadería</b>	19
<b>Arreglo de Uñas</b>	19
<b>Actividades de Oficina</b>	19
<b>Agricultura</b>	18
<b>Conducción</b>	10
<b>Vigilancia</b>	9
<b>Construcción</b>	9
<b>Mecánica</b>	6

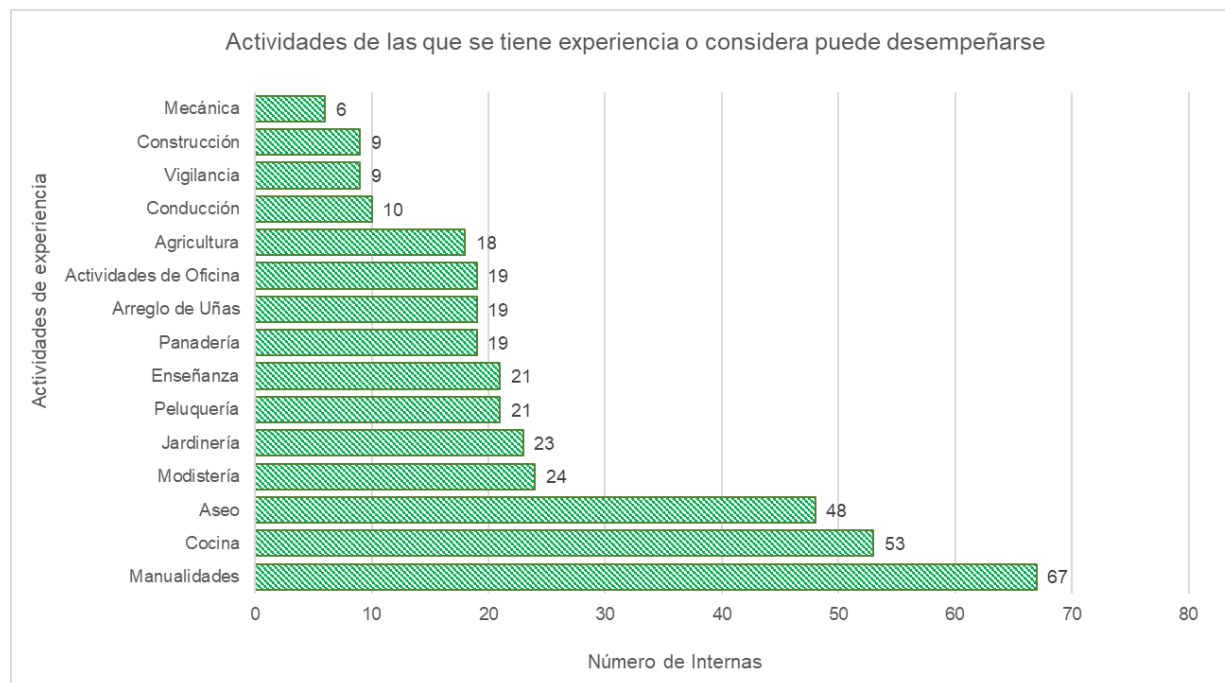
**Fuente:** Encuesta aplicada a las PPL del RM-Pereira. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio



### Ilustración 8

*¿En cuáles de las siguientes actividades se tiene experiencia o considera puede desempeñarse?*



**Fuente:** Encuesta aplicada a las PPL del RM-Pereira. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio

#### Generalidades de las entrevistas:

- Algunas internas son celosas “Egoísticas” con sus conocimientos y no enseñan a las demás, otras por el contrario utilizan sus conocimientos para enseñar a otras internas (PPL) y lo hacen con muy buena intensidad.
- Se reconoce el aprendizaje de algunas técnicas de costura y tejido sin embargo la mayoría de las internas no saben manejar máquinas para estos oficios y consideran importante la cualificación por parte del centro penitenciario.
- La mayoría de los oficios o trabajos dentro del establecimiento tienen una relación directa con la fase en que se encuentra la interna (PPL), por lo que se encuentran limitantes para acceder a los mismos.

- Sobre la compra de materiales para realizar actividades laborales las internas (PPL) deben pagar el 10% de lo facturado por la materia prima, esto como otros ingresos para el centro de reclusión, confirma la profesional Duberlys Patricia Medina Arcila.
- Han recibido capacitación del SENA sobre manejo de residuos sólidos y reciclaje.
- Identifican algunos productos que realizan las internas: Bolsos y productos con tejido wayuu, cerámicas, pinturas, tejidos bayadera, croché, bisutería, algunas confecciones y artesanías.

#### 4.2. Caracterización del perfil de competencias que debe tener la pospenada del centro de reclusión a la luz de la percepción y necesidades laborales que tienen las entidades gubernamentales, públicas y privadas del área metropolitana centro occidente

A fin de dar respuesta al objetivo planteado, se diseñó un instrumento de recolección de información digital, identificando las posibilidades y herramientas dispuestas en el correo electrónico institucional. Para este caso Google Form.

La fuente principal de información (empresas de Pereira, Dosquebradas y la Virginia), fue uni>ersia, bases de datos a disposición internet y las cual requirió compilación adicional de datas por parte de los investigadores.

Según la muestra identificada para la población finita, el requerimiento era de 372 registros, sin embargo después de la gestión desarrollada se lograron 807 registros, de los cuales se validaron 802 por identificación de 5 registros duplicados.

**Población Finita**

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n: tamaño de la muestra buscado.

N: tamaño de la población o universo.

Z: parámetros estadísticos que depende del nivel de confianza (NC).

e: error de estimación máximo aceptado.

p: probabilidad que ocurra el evento estudiado (éxito).

q: (1-p): probabilidad que no ocurra el evento estudiado.

Información general desarrollo encuesta por “Google Form”:

- Registro empresas Pereira: 400
- Registro empresas Dosquebradas: 350
- Registro empresas de la Virginia: 159
- Registros bases libres empresas: 1819

Registro de correspondencia enviada:

**Tabla 19**

*Registro correspondencia enviada a bases de datos empresariales*

Fecha	Enviados	Mail Delivery Subsystem	Bandeja Llena	Duplicado	Enviados	Mail Delivery Subsystem	Enviados	Mail Delivery Subsystem	Bandeja Llena	Duplicado
17-sept-19	105	18	2	4	163	11	225	36	2	3
24-sept-19	81	1	0	0	152	0	184	3	0	0
27-sept-19	896	160	3	1	0	0	94	8	0	0
28-sept-19	527	103	2	0	0	0	0	0	0	0
30-sept-19	3	0	0	0	137	17	0	0	0	0
2-oct-19	303	24	0	0	278	2	0	0	0	0
3-oct-19	1258	6	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b><u>3173</u></b>	<b><u>312</u></b>	<b><u>7</u></b>	<b><u>5</u></b>	<b><u>730</u></b>	<b><u>30</u></b>	<b><u>503</u></b>	<b><u>47</u></b>	<b><u>2</u></b>	<b><u>3</u></b>

**Fuente:** Trabajo de campo de los investigadores.

**Diseño:** Propio

**Tabla 20**  
*Registro correspondencia enviada bases de datos empresariales*

	Enviados	Mail Delivery Subsystem	Bandeja Llena	Duplicado
<b>Total</b>	<b>4406</b>	<b>389</b>	<b>9</b>	<b>8</b>

**Fuente:** Trabajo de campo de los investigadores.

**Diseño:** Propio

Información general desarrollo encuesta por lista de difusión “WhatsApp”:

- Registro empresas Pereira: 141
- Registro empresas Dosquebradas: 94
- Registro empresas de la Virginia: 62

**Tabla 21**  
*Registro correspondencia enviada a listas de difusión por whatsapp a bases de datos empresariales*

Fecha	Pereira	Dosquebradas	Virginia	Total
<b>17-sept-19</b>	141	0	62	203
<b>25-sept-19</b>	141	94	62	297
<b>1-oct-19</b>	141	94	62	297
<b>Total</b>	<b>423</b>	<b>188</b>	<b>186</b>	<b>797</b>

**Fuente:** Trabajo de campo de los investigadores.

**Diseño:** Propio

¿Qué competencias son necesarias en los colaboradores de su organización? (Selección Múltiple)

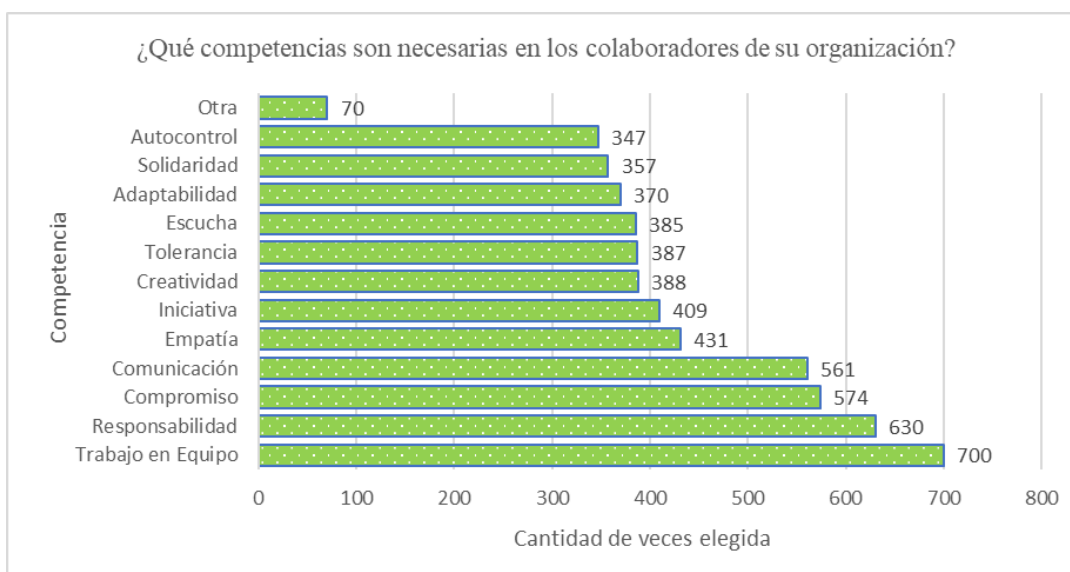
**Tabla 22**  
*Competencias necesarias para los colaboradores en su organización*

Competencias	Cantidad de Veces Elegida
Trabajo en Equipo	700
Responsabilidad	630
Compromiso	574
Comunicación	561
Empatía	431
Iniciativa	409
Creatividad	388
Tolerancia	387
Escucha	385
Adaptabilidad	370
Solidaridad	357
Autocontrol	347
Otra	70

**Fuente:** Encuesta aplicada a los empresarios del área metropolitana centro occidente. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio

**Ilustración 9**  
*Competencias necesarias para los colaboradores en su organización*



**Fuente:** Encuesta aplicada a los empresarios del área metropolitana centro occidente. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio

Otras Competencias seleccionadas, que son necesarias en los colaboradores de su organización

**Tabla 23**  
*Otras competencias necesarias para los colaboradores en su organización*

Competencias	Cantidad de Veces Elegida
Amor/Amor por el trabajo, por lo que se hace	7
Honestidad	7
Respeto	5
Servicio	5
Actitud	4
Liderazgo	4
Autosuperación/Autoestudio	3
Hospitalario	2
Orientación a los resultados	2
Pasión	2
Residencia	2
Sentido de pertinencia	2
Amabilidad	1
Capacidad de autocrédito	1
Carisma para las ventas	1
Compromiso	1
Disciplina	1
Educación	1
Eficiencia	1
Empoderamiento	1
Equidad y Transparencia	1
Inclusión	1
Lealtad	1
Orientación al usuario y al ciudadano	1
Paciencia	1
Planeación	1
Proactividad/Toma decisión	1
Puntualidad	1
Reconocimiento de Errores	1
Relaciones Interpersonales	1
Rapidez	1
Seguir indicaciones	1
Sensibilidad	1
Todo lo que conlleven a fortalecer los procesos de desarrollo humano	1
Toma de Decisiones	1
Trabajo bajo presión	1
Vocación Turística	1

**Fuente:** Encuesta aplicada a los empresarios del área metropolitana centro occidente. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio

¿Qué piensa de las segundas oportunidades a nivel Laboral para las personas pospenadas? Se aclara pospenada como persona que ya cumplió su condena.

Se clasifican las 802 respuestas en relación a si la percepción es de estar de acuerdo o no en las segundas oportunidades, también si la respuesta lo condiciona o si no contiene una elección en la misma, por ser una respuesta abierta.

**Tabla 24**  
*Percepción sobre las segundas oportunidades a nivel laboral para las pospenadas*

Clasificación	Número de respuestas
<b>Si</b>	709
<b>No</b>	14
<b>Condicional</b>	60
<b>No Responde</b>	19
<b>Total</b>	802

**Fuente:** Encuesta aplicada a los empresarios del área metropolitana centro occidente. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio

**Ilustración 10**  
*Percepción sobre las segundas oportunidades a nivel laboral para las pospenadas*



**Fuente:** Encuesta aplicada a los empresarios del área metropolitana centro occidente. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio



De las 709 respuestas positivas, se realizó una clasificación en relación a si la respuesta resaltaba un rol personal o empresarial, para realizar posterior a ello mayor análisis.

**Tabla 25**

*Percepción sobre las segundas oportunidades a nivel laboral para las pospuestas desde el Rol*

Rol de la respuesta	Número de respuestas
<b>Empresa</b>	31
<b>Personal</b>	678
<b>Total</b>	709

**Fuente:** Encuesta aplicada a los empresarios del área metropolitana centro occidente. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio

Análisis respuesta categoría empresa:

**Tabla 26**

*Percepción sobre las segundas oportunidades a nivel laboral para las pospuestas desde el análisis tipo empresa*

Análisis respuesta tipo empresa	Número de respuestas
Identifican la empresa como factor en el proceso de la resocialización, además relacionan la problemática con la inclusión	17
Identifican la necesidad de analizar las garantías que tiene el empresario en el proceso y los beneficios que podría obtener si lo hace	9
Identifican la necesidad de analizar la condición individual, pero confirman la aceptación de segundas oportunidades	3
Identifican el tema como parte de la Responsabilidad Social Empresarial	2

**Fuente:** Encuesta aplicada a los empresarios del área metropolitana centro occidente. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio

Análisis respuesta categoría personal:

**Tabla 27**

*Percepción sobre las segundas oportunidades a nivel laboral para las pospenadas desde el análisis tipo personal*

Análisis respuesta tipo personal	Número de respuestas
Identifican las segundas oportunidades como un proceso donde se encuentran elementos como, Crecimiento Personal, Superación, Resocialización, evitar reincidir o volver a la cárcel, donde hay una alto grado de vulnerabilidad personal y emocional, y debe dignificarse el trabajo de la mujer, y que además debe contener un factor de seguimiento y garantías y beneficios para esta población.	558
Identifican positivamente el tema de las segundas oportunidades y reconoce el concepto en su pensamiento.	17
Identifican la necesidad de analizar la condición individual, pero confirman la aceptación de segundas oportunidades.	9
Identifican que deben estar presentes elementos legales en el proceso de las segundas oportunidades para esta población, la posibilidad de que emplear esta población este enmarcado por una normativa o ley, y de incorporar en el proceso de alguna manera a las empresas del sector público, privado y oficial.	19
Identifican en su respuesta mayor relevancia en la propia voluntad de la pospenada para que exista y/o sea un proceso exitoso.	18
Identifican en el proceso la participación de la sociedad y/o el país, mas que un elemento individual o entre empresa y pospenada.	41
Identifican que en el proceso de las segundas oportunidades para esta población debe tener consideración en la capacitación que tengan las pospenadas, un adecuado proceso del INPEC en la preparación a la resocialización, también la actitud de las pospenadas en enfrentarse a recomenzar socialmente y en la posibilidad de generar emprendimiento si es posible.	16

**Fuente:** Encuesta aplicada a los empresarios del área metropolitana centro occidente. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio

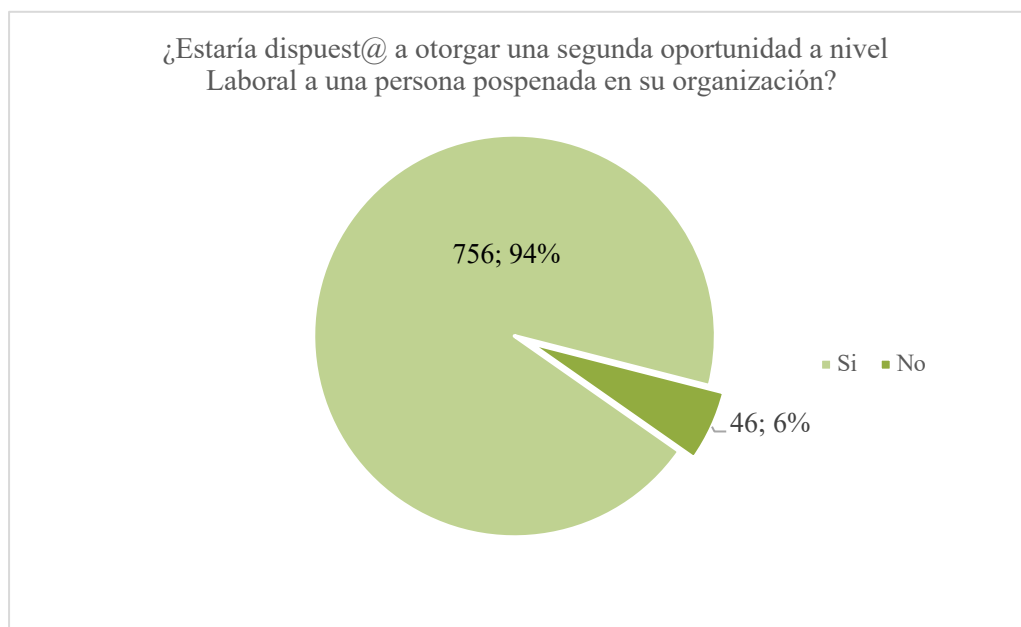
¿Estaría dispuest@ a otorgar una segunda oportunidad a nivel Laboral a una persona pospenada en su organización?

**Tabla 28**  
*Percepción sobre generación de una segunda oportunidad de a nivel laboral para las pospenadas en las organizaciones*

Clasificación	Número de respuestas
Si	756
No	46
<b>Total</b>	<b>802</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los empresarios del área metropolitana centro occidente. Octubre de 2019.  
**Diseño:** Propio

**Ilustración 11**  
*Percepción sobre generación de una segunda oportunidad de a nivel laboral para las pospenadas en las organizaciones*



**Fuente:** Encuesta aplicada a los empresarios del área metropolitana centro occidente. Octubre de 2019.  
**Diseño:** Propio

¿Ha tenido o tiene personas con la condición de pospenada vinculada laboralmente a su organización?

**Tabla 29**  
*Experiencia vinculación laboral de pospenados en la organización*

Clasificación	Número de respuestas
Si	66
No	736
<b>Total</b>	<b>802</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los empresarios del área metropolitana centro occidente. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio

**Ilustración 12**  
*Experiencia vinculación laboral de pospenados en la organización*



**Fuente:** Encuesta aplicada a los empresarios del área metropolitana centro occidente. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio

¿De los siguientes elementos de valor cuáles considera son relevantes para su organización en el momento de generar convenios interadministrativos con el INPEC?

**Tabla 30**

*Elementos de valor para generación de convenios interadministrativos con el INPEC*

Elementos de valor para convenios interadministrativos con el INPEC	Número de respuestas
Beneficios Tributarios	343
Responsabilidad Social Empresarial	575
Política de Inclusión y/o Diversidad	438
Valores Corporativos	270
Otros	19

**Fuente:** Encuesta aplicada a los empresarios del área metropolitana centro occidente. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio

**Ilustración 13**

*Elementos de valor para generación de convenios interadministrativos con el INPEC*



**Fuente:** Encuesta aplicada a los empresarios del área metropolitana centro occidente. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio

Otros elementos de valor para generar convenios interadministrativos con el INPEC, serían según las 19 respuestas dadas:

**Tabla 31**

*Otros elementos de valor para generación de convenios interadministrativos con el INPEC*

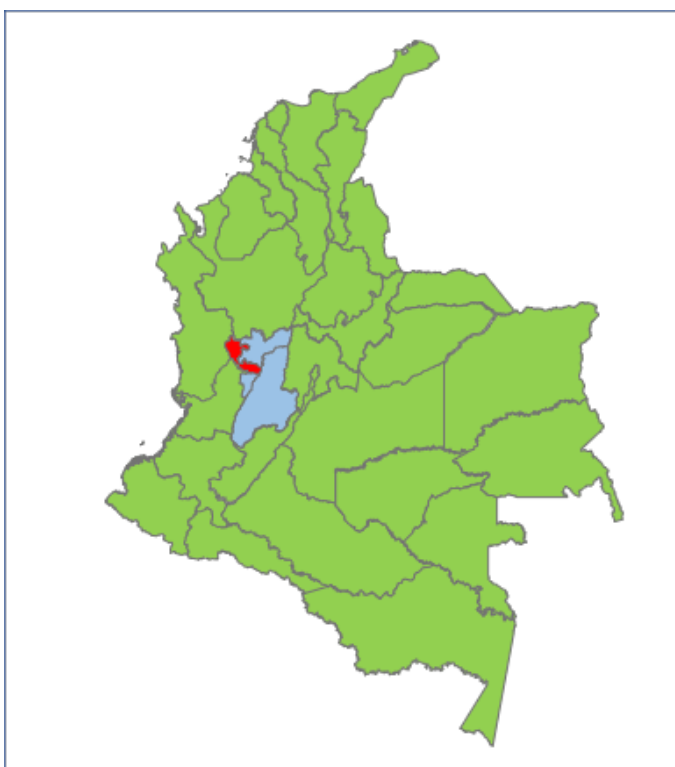
<b>Otros elementos de valor para convenios interadministrativos con el INPEC</b>	<b>Número de respuestas</b>
Descuento en condena por trabajo o labores según convenio con el INPEC y las empresas.	3
Variables de Análisis adicionales como tipo de delito, salarios, competencias, hojas de vida, experiencia, cualificación.	5
Elementos y componentes del ser humano y sociedad, como los valores, la paz, la reconstrucción del tejido social, la equidad, un mejor país.	5
No realizaría convenio con el INPEC.	1
Gestión del cambio cultural en la organización, gestión de la transición a una visión compartida.	2
No habría un interés por realizar un convenio con el INPEC.	3
<p><b>Fuente:</b> Encuesta aplicada a los empresarios del área metropolitana centro occidente. Octubre de 2019.  <b>Diseño:</b> Propio</p>	

### 4.3. Matriz basada en información secundaria de los centros de reclusión de mujeres bajo la dirección del INPEC.

**Tabla 32**

*Matriz basada en información secundaria de los centros de reclusión de mujeres bajo la dirección del INPEC. Comparativo*

**Mapa Comparativo**



Ficha de participación porcentual de las variables CAPACIDAD y HACINAMIENTO con cifras nacionales, regionales y locales

		Cifras Nacionales	Cifras Regionales (Regional Viejo Caldas)	Participación Porcentual (Regional/Nacional)	Cifras RM-Pereira	Participación Porcentual (Regional/Local)
Capacidad	Instalada	6612	1991	30,1%	305	4,6%
	Utilizada	8497	1264	14,9%	349	4,1%
Hacinamiento	Población	1885	273	14,5%	44	2,3%
	%	28,5%	21,6%		14,43%	

Ficha comparativa y de correspondencia de variables EDUCACIÓN y POBLACIÓN con cifras nacionales, regionales y locales

		Cifras Nacionales	Cifras Regionales	Correspondencia Regional/Nacional	Cifras RM-Pereira	Correspondencia Local/Nacional
Educación	Iltrado	313	58	18,5%	23	7,3%
	Básica Primaria	2773	452	16,3%	128	4,6%
	Básica Media	4850	703	14,5%	186	3,8%
	Ed. Superior	561	51	9,1%	12	2,1%
Población	Condenadas	5443	811	14,9%	250	4,6%
	Sindicadas	3021	447	14,8%	96	3,2%
	Actualización	33	6	18,2%	3	9,1%

Fuente: Internet. Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/estadisticas-/tableros-estadisticos>

Diseño: Propio

Continuación. **Tabla 32. Matriz basada en información secundaria de los centros de reclusión de mujeres bajo la dirección del INPEC.Comparativo**

Ficha de participación porcentual de la variable TIEMPO DE CONDENA con cifras nacionales, regionales y locales

	Cifras Nacionales	Cifras Regionales	Participación Porcentual (Regional/Nacional)	Cifras RM-Pereira	Participación Porcentual (Regional/Local)
0 – 5 Años:	2685	435	16,2%	138	5,1%
6 - 10 años:	1495	211	14,1%	63	4,2%
11 - 15 años:	459	68	14,8%	25	5,4%
16 - 20 años:	365	57	15,6%	16	4,4%
21 - 25 años:	134	14	10,4%	3	2,2%
26 - 30 años:	104	9	8,7%	5	4,8%
31 - 35 años:	89	9	10,1%	0	0,0%
Mas de 36 años:	112	8	7,1%	0	0,0%

Ficha de participación porcentual de la variable EDAD DE LAS INTERNAS (PPL) con cifras nacionales, regionales y locales

	Cifras Nacionales	Cifras Regionales	Participación Porcentual (Regional/Nacional)	Cifras RM-Pereira	Participación Porcentual (Regional/Local)
18 – 24 años:	1254	193	15,4%	50	4,0%
25 – 29 años:	1629	235	14,4%	61	3,7%
30 – 34 años:	1482	202	13,6%	59	4,0%
35 – 39 años:	1308	194	14,8%	50	3,8%
40 – 44 años:	1006	139	13,8%	33	3,3%
45 – 49 años:	714	119	16,7%	39	5,5%
50 – 54 años:	493	81	16,4%	25	5,1%
55 – 59 años:	335	52	15,5%	18	5,4%
60 – 64 años:	169	30	17,8%	8	4,7%
65 – 69 años:	74	12	16,2%	4	5,4%
+70 años:	33	7	21,2%	2	6,1%

Fuente: Internet. Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/estadisticas/tableros-estadisticos>

Diseño: Propio



Continuación. **Tabla 32. Matriz basada en información secundaria de los centros de reclusión de mujeres bajo la dirección del INPEC.Comparativo**

Ficha comparativa de actividades TEE (**TRABAJO, ESTUDIO Y ENSEÑANZA**), al orden Nacional, Regional y Local.

Actividad	División o Área	Programas INPEC	Regional Viejo Caldas	Centro RM Pereira	Actividad	División o Área	Programas INPEC	Regional Viejo Caldas	Centro RM Pereira	
Trabajo	Industria	Artes Gráficas			Trabajo	Agrícola y Pecuario	Agricultura Urbana			
		Autoabastecimiento	Aplica	Aplica			Bisutería	Aplica		
		Confecciones				Cerámica				
		Industria de La Madera				Confecciones				
		Metalistería				Cuero y Calzado				
		Operario de Maquina de Taller				Cultivo Ciclo Corto, de Ciclo Largo E				
		Procesamiento y Transf. de Alimentos	Aplica	Aplica		Fibras y Materiales Nat. Sintéticos	Aplica	Aplica		
		Producción Elementos de Aseo				Lencería y Bordados	Aplica			
	Servicios	Anunciador	Aplica	Aplica		Círculos Productividad Artesanal	Maderas			
		Atención de Expendio	Aplica	Aplica			Marroquinería			
		Atención Punto de Venta					Material Reciclado			
		Auxiliar de Jardín Infantil	Aplica	Aplica			Orfebrería			
		Biblioteca	Aplica	Aplica			Papel			
		Cultivos de Ciclo Corto					Telares y Tejidos	Aplica	Aplica	
		Especies Mayores					Círculos de Productividad Artesanal	Fibras y Materiales Nat. Sintéticos		
		Lavandería	Aplica	Aplica				Lencería y Bordados		
		Manipulación de Alimentos						Maderas		
		Operario de Emisora						Marroquinería		
		Peluquería	Aplica	Aplica	Material Reciclado	Aplica		Aplica		
		Procesamiento y Transformación de Alimentos	Aplica	Aplica	Papel					
		Proyectos Productivos Ambientales			Telares y Tejidos					
		Recuperador Ambiental	Aplica	Aplica						
		Reparación Locativa	Aplica	Aplica						
		Reparaciones Locativas Áreas Comunes								
		Reparto y Distribución de Alimentos.								
		Salón de Belleza								
		Setas - Hongos								

Fuente: Internet. Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/estadisticas-/tableros-estadisticos>

Diseño: Propio

Continuación. **Tabla 32. Matriz basada en información secundaria de los centros de reclusión de mujeres bajo la dirección del INPEC.Comparativo**

Ficha comparativa de actividades TEE (TRABAJO, ESTUDIO Y ENSEÑANZA), al orden Nacional, Regional y Local.

Actividad	División o Área	Programas INPEC	Regional Viejo Caldas	Centro RM Pereira	Actividad	División o Área	Programas INPEC	Regional Viejo Caldas	Centro RM Pereira
Educación	Educación Formal	Alfabetización	Aplica	Aplica	enseñanza	enseñanza	Instructores	Aplica	
		Ed. Básica Mei Clei I	Aplica	Aplica			Monitores de Salud	Aplica	Aplica
		Ed. Básica Mei Clei II	Aplica	Aplica			Monitores Educativos	Aplica	Aplica
		Ed. Básica Mei Clei III	Aplica	Aplica			Monitores Laborales	Aplica	Aplica
		Ed. Básica Mei Clei IV	Aplica	Aplica					
		Ed. Media Mei Clei V	Aplica	Aplica					
		Ed. Media Mei Clei VI	Aplica	Aplica					
		Educación Superior	Aplica						
	Educación Informal	Comité de Asistencia Espiritual	Aplica						
		Comité de deportes, Recreación y Cultura	Aplica						
		Comité de derechos Humanos	Aplica	Aplica					
		Comité de Salud - Educación Informal	Aplica						
		Comité de Trabajo, Estudio y enseñanza	Aplica						
		Comité Trabajo, Estudio, enseñanza (A / S)							
		Comunidad Terapéutica							
		Creación Literaria							
		Curso en Artes y Oficios	Aplica						
		Enfoque Diferencial							
		Formación en deportes y Recreación							
		Inducción Al Tratamiento	Aplica	Aplica					
		Programa de Inducción Al Tratamiento Penitenciario	Aplica						
		Programa de Promoción y Prevención en Salud							
		Programa de Rehabilitación en Comunidad Terapéutica							
	Programas deportivos								
	Programas Literarios								
	Programas Psicosociales Con Fines de Tratamiento								
	Promoción, Prevención y desarrollo Humano								
	Educación Para el Trabajo y el desarrollo Humano	Escuela de Formación	Aplica	Aplica					
		Formación en el Campo Académico							
		Formación Laboral	Aplica						
		Preparación Examen de Estado							
		Preparación Validación de Estudio							
		Programas de Formación Académica							
Programas de Formación Laboral									
Promotor de Salud									

Verde	Corresponde a actividades que se desarrollan en los 3 niveles, Nacional, Regional y en el centro penitenciario RM La Badea.
Amarillo	Corresponde a actividades que solo a nivel Nacional, regional y no se desarrolla en el centro penitenciario RM La Badea.
Blanco	Corresponde a actividades que solo desarrolla el INPEC, pero no se desarrolla en la regional Viejo Caldas ni en el centro de reclusión RM La Badea.

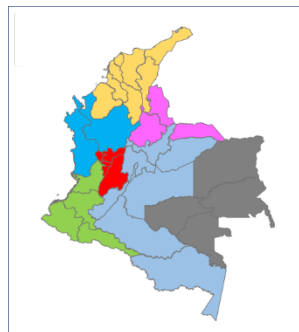
Fuente: Internet. Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/estadisticas-/tableros-estadisticos>

Diseño: Propio

**Tabla 33**

*Matriz basada en información secundaria de los centros de reclusión de mujeres bajo la dirección del INPEC. Información nacional*

**Mapa Regionales INPEC**



**INPEC:** Instituto Nacional Penitenciario y Carcelaria  
**PBX** (57+1) 2347474 - Bogotá - Colombia  
**Dirección General** Calle 26 No. 27-48  
**Línea Gratuita Nacional** 018000112483  
**Correo:** [cerotoleranciaalacorruccion@INPEC.gov.co](mailto:cerotoleranciaalacorruccion@INPEC.gov.co)

Capacidad		Hacinamiento	
Instalada	Utilizada	Población	%
6612	8497	1885	28,5
Internas	Internas	Internas	Internas

**Distribución de Establecimientos Penitenciarios Población Femenina a Mayo 2019**

REGIONAL	DEPARTAMENTOS	ESTABLECIMIENTOS CARCELARIOS
REGIONAL VIEJO CALDAS	CALDAS - QUINDIO - RISARALDA - TOLIMA	4
REGIONAL CENTRAL	AMAZONAS - BOGOTA - BOYACA - CAQUETA - CASANARE - CUNDDNAMARCA - HUILA - META - TOLIMA	18
REGIONAL OCCIDENTAL	CAUCA - NARIÑO - PUTUMAYO - VALLE DEL CAUCA	11
REGIONAL NORTE	ATLANTICO - BOLIVAR - CESAR - CORDOBA - LA GUAJIRA - MAGDALENTA - SAN ANDRES Y PROVIDENCIA - SUCRE	9
REGIONAL ORIENTE	ARAUCA - SANTANDER - NORTE DE SANTANDER	5
REGIONAL NOROESTE	ANTIOQUIA - CHOCO	8
<b>TOTAL</b>		<b>55</b>

**Reseña histórica**

La evolución carcelaria, se remonta desde el siglo XV, época de los aborígenes, que solo comunidades desarrolladas como los chibchas mostraban una legislación civil y penal de gran influencia moral para su época. Pena de muerte al homicida, vergüenza pública al cobarde, tortura al ladrón, no fue frecuente la privación de libertad y su aplicación no tuvo como criterio el castigo.

En la época de la conquista, se impusieron las leyes del conquistador: delitos, guarda de presos, tormentos, penas y perdones. El Establecimiento de Reclusión se considera como un sitio previo a la ejecución o un castigo para la población española o criolla. El nativo no disponía de libertad por su carácter de vasallo.

En la época de la colonia se aplicó la confiscación, multa y prisión, así como medidas eclesiásticas relacionadas con abjuración, represión, suspensión de órdenes y las penitencias.

Para el cumplimiento de las penas se utilizaron las famosas mazmorras, presidios de Cartagena y Tunja; las cárceles de la Real Cárcel, la Cárcel del Divorcio, la de Zipaquirá y la de Santafé (Colegio de Nuestra Señora del Rosario), entre otras.

En la época de la Independencia con el objeto de contribuir al estado-nación se importan modelos penitenciarios franceses y españoles.

Estatuto político del territorio colombiano. Contempla la abolición de la tortura, se autoriza a coartar la libertad del ciudadano y se prohíbe el ingreso a la cárcel de quien no sea legalmente conducido a ella.

**1890** - primera cárcel de mujeres: es establecida por las religiosas del buen pastor.

**1914** - ley 35: se crea la Dirección General de Prisiones; reglamentándose como entidad adscrita al Ministerio de Gobierno.

**1934** - primer código penitenciario colombiano: primeros lineamientos de administración penitenciaria.

**1936 y 1938** - nuevo código penal, código de procedimiento penal y ley de vagos.

**1940** - auge de construcciones penitenciarias: dispositivos de control social por el desarrollo del capitalismo. Penitenciaría nacional la picota, Palmira y Popayán.

**1940** - Reestructuración: Dirección General de Establecimientos de Detención, Penas y Medidas de Seguridad (MINJUSTICIA).

**1958** - Ley de Maleantes: doctrina de la peligrosidad.

**1960** - Reestructuración: División de Penas y Medidas de Seguridad (MINJUSTICIA).

**1992** - Decreto No. 2160, por el cual se fusiona la Dirección General de Prisiones del Ministerio de Justicia con el Fondo Rotatorio del Ministerio de Justicia y se crea el INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO – INPEC.

**1993** – ley 65 de 1993, Artículo 15, 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; por todos los centros de reclusión que funcionan en el país, por la Escuela Penitenciaría Nacional y por los demás organismos adscritos o vinculados al cumplimiento de sus fines.

**Fuente:** Internet. Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/estadisticas-/tableros-estadisticos>

**Diseño:** Propio

Continuación. **Tabla 33. Matriz basada en información secundaria de los centros de reclusión de mujeres bajo la dirección del INPEC. Información nacional**

Principales Actividades Trabajo/Educación/Enseñanza	Condena (Años) Cifras Nacionales	Edad Internas/Regional Cifras Nacionales	Educación Cifras Nacionales
<b>Trabajo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Industrial:</b> Autoabastecimiento y Confecciones</li> <li>- <b>Círculos Productividad Artesanal:</b> Bisutería, Fibras Y Materiales Naturales. Sintéticos, Lencería y Bordados, Material Reciclado, Orfebrería, Papel y Telares Y Tejidos</li> <li>- <b>Servicios:</b> Anunciador, Anunciador Áreas Comunes, Atención De Expendio (J / P), Manipulación De Alimentos, Reparto Y Distribución De Alimentos, Recuperador Ambiental (Varias Formas), Reparaciones Locativas Áreas Comunes Semi Externas</li> <li>- <b>Agrícola Y Pecuario:</b> Agricultura Urbana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>0 – 5 Años: 2685 Internas</li> <li>6 - 10 años: 1495 Internas</li> <li>11 - 15 años: 459 Internas</li> <li>16 - 20 años: 365 Internas</li> <li>21 - 25 años: 134 Internas</li> <li>26 - 30 años: 104 Internas</li> <li>31 - 35 años: 89 Internas</li> <li>Más de 36 años: 112 Internas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>18 – 24 años: 1254 Internas</li> <li>25 – 29 años: 1629 Internas</li> <li>30 – 34 años: 1482 Internas</li> <li>35 – 39 años: 1308 Internas</li> <li>40 – 44 años: 1006 Internas</li> <li>45 – 49 años: 714 Internas</li> <li>50 – 54 años: 493 Internas</li> <li>55 – 59 años: 335 Internas</li> <li>60 – 64 años: 169 Internas</li> <li>65 – 69 años: 74 Internas</li> <li>70 + años: 33 Internas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Iletrados: 313 Internas</li> <li>Básica Primaria: 2773 Internas</li> <li>Básica Media: 4850 Internas</li> <li>Educación Superior: 561 Internas</li> </ul>
<b>Educación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Educación Formal:</b> Alfabetización, Ed. Básica Mei Clei I, Ii, Iii, Iv, Vi.</li> <li>- <b>Educación Informal:</b> Comité De Asistencia Espiritual, de Deportes, Recreación y Cultura, Derechos Humanos, Salud, Derechos Humanos (A / S), Curso En Artes y Oficios, Inducción Al Tratamiento, Programa De Inducción Al Tratamiento Penitenciario, Programa De Promoción y Prevención En Salud, Programas Psicosociales Con Fines De Tratamiento Penitenciario.</li> <li>- <b>Educación Para El Trabajo Y El Desarrollo Humano:</b> Formación Laboral, Preparación Validación De Estudio, Programas De Formación Académica, Programas De Formación Laboral.</li> </ul> <b>Enseñanza:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Instructores</li> <li>- Monitores De Salud</li> <li>- Monitores Educativos</li> <li>- Monitores Laborales</li> </ul>	<b>Delitos Representativos a nivel Nacional Cifras Nacionales</b>  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Concierto para delinquir</li> <li>2. Destinación ilícita de muebles o inmuebles</li> <li>3. Estafa</li> <li>4. Extorsión</li> <li>5. Fabricación tráfico y porte de armas de fuego o municiones</li> <li>6. Fabricación, tráfico, porte o tenencia de armas de fuego, accesorios, partes o municiones</li> <li>7. Homicidio</li> <li>8. Hurto</li> <li>9. Rebelión</li> <li>10. Secuestro extorsivo</li> <li>11. Secuestro simple</li> <li>12. Trafico fabricación o porte de estupefacientes</li> <li>13. Uso de menores de edad para la comisión de delitos</li> </ol>	<b>Caracterización Población Cifras Nacionales</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Condenadas: 5443 Internas</li> <li>Sindicadas: 3021 Internas</li> <li>En Actualización: 33 Internas</li> </ul>	

Fuente: Internet. Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/estadisticas/-/tableros-estadisticos>

Diseño: Propio

Continuación. **Tabla 33. Matriz basada en información secundaria de los centros de reclusión de mujeres bajo la dirección del INPEC. Información nacional Regional Viejo Caldas**



**Regional:** VIEJO CALDAS  
**Ubicación:** Pereira – Risaralda.

**Dirección:** Carrera 7 Bis No. 18B-31  
Edificio Santiago Londoño,  
Pereira – Risaralda.

**Teléfono:** 2347474 o 018000112483  
**Correo:** rviejocaldas@INPEC.gov.co.

**Dirección:**  
Cnel. (r) CLARAHIBEL IDROBO MORALES.

**Establecimientos de la Regional Viejo Caldas**

Departamento	Ciudad	Establecimiento
Caldas	Manizales	Rm Manizales
Quindío	Armenia	Rm Armenia
Risaralda	Dosquebradas	RM Pereira
Tolima	Ibagué	Complejo carcelario y penitenciario de Ibagué

**BREVE RESEÑA HISTÓRICA:** La DIRECCIÓN REGIONAL VIEJO CALDAS del INPEC Inicio su funcionamiento en abril de 1994 y en un primer momento se ubicó en el piso 6 y 11, respectivamente, del edificio “Palacio Nacional” de la ciudad de Pereira. Luego, producto del sismo de 1999, tan devastador para esta zona del país, fue necesario desalojar el edificio y ocupar, a partir del mes de agosto de 2000 hasta la fecha, las oficinas 401, 402 y 601, del edificio Santiago Londoño de esta ciudad.

En cuanto a su cobertura jurisdiccional, en sus comienzos, la Dirección Regional Viejo Caldas tuvo a cargo 36 Establecimientos de Reclusión, que comprendían los departamentos de: Caldas (11 ERON), Tolima (10 ERON), Risaralda (5 ERON), Quindío (4 ERON), Valle del Cauca (4 ERON), Boyacá (1 ERON) y Cundinamarca (1 ERON); de ese periodo a la fecha se han cerrado 6 ERON Y 9 más fueron trasladados a otras Sedes Regionales, en tanto en la actualidad, se cuenta con 21 Centros Carcelarios adscritos.

Capacidad		Hacinamiento	
Instalada	Utilizada	Población	%
991 Internas	1264 Internas	273 Internas	21.6%

**Fuente:** Internet. Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/estadisticas-/tableros-estadisticos>

**Diseño:** Propio

Continuación. **Tabla 33. Matriz basada en información secundaria de los centros de reclusión de mujeres bajo la dirección del INPEC. Información nacional Regional Viejo Caldas**

REGIONAL VIEJO CALDAS			
Principales Actividades Trabajo/Educación/Enseñanza por Regional	Condena/Regional (Años)	Edad Internas/Regional	Educación/Regional
<b>Trabajo:</b> – Industrial Autoabastecimiento – Círculos Productividad Artesanal Fibras Y Materiales Naturales Sintéticos Telares Y Tejidos Lencería Y Bordados – Servicios Recuperador Ambiental Paso Final Reparaciones Locativas Áreas Comunes <b>Educación:</b> – Educación Formal Alfabetización Educación Básica – Educación Informal Inducción Al Tratamiento Programa De Inducción Al Tratamiento Penitenciario – Educación Para El Trabajo Y El Desarrollo Humano Formación Laboral <b>Enseñanza:</b> – Instructores – Monitores De Salud – Monitores Educativos – Monitores Laborales	0 – 5 Años: 432 Internas 6 - 10 años: 211 Internas 11 - 15 años: 73 Internas 16 - 20 años: 57 Internas 21 - 25 años: 15 Internas 26 - 30 años: 10 Internas 31 - 35 años: 11 Internas Más de 36 años: 8 Internas	18 – 24 años: 193 Internas 25 – 29 años: 235 Internas 30 – 34 años: 202 Internas 35 – 39 años: 194 Internas 40 – 44 años: 139 Internas 45 – 49 años: 119 Internas 50 – 54 años: 81 Internas 55 – 59 años: 52 Internas 60 – 64 años: 30 Internas 65 – 69 años: 12 Internas 70 + años: 7 Internas	Ilustrados: 58 Internas Básica Primaria: 452 Internas Básica Media: 703 Internas Educación Superior: 51 Internas
	<b>Delitos Representativos/Regional</b> 1. Trafico fabricación o porte de estupefacientes 2. Concierto para delinquir 3. Trafico fabricación o porte de estupefacientes 4. Concierto para delinquir 5. Homicidio 6. Hurto 7. Destinación ilícita de muebles o inmuebles 8. Fabricación tráfico y porte de armas de fuego o municiones 9. Extorsión 10. Uso de menores de edad para la comisión de delitos	<b>Caracterización Población</b> Condenadas: 811 Internas Sindicadas: 447 Internas En Actualización: 6 Internas	

Fuente: Internet. Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/estadisticas-/tableros-estadisticos>

Diseño: Propio

Continuación. **Tabla 33. Matriz basada en información secundaria de los centros de reclusión de mujeres bajo la dirección del INPEC. Información nacional**  
**Información Reclusión Mujeres (RM) – Pereira**



REGIONAL VIEJO CALDAS / RISARALDA / RM PEREIRA

FUENTE

<http://www.inpec.gov.co/institucion/organizacion/establecimientos-penitenciarios/regional-viejo-caldas/rm-pereira>

**Establecimiento:** RECLUSIÓN MUJERES  
(RM) PEREIRA

**Ubicación:** Dosquebradas- Risaralda

**Dirección:** Vía La Badea Turín La Popa

**Teléfono:** 3151550-3151551

**Correo:** rmpereira@INPEC.gov.co

**Dirección:**  
Capitán LORENA CHARA FLOR

**Capacidad**

**Capacidad Instalada:** 305 Internas

**Capacidad Utilizada:** 349 Internas

**Hacinamiento**

**Población:** 44 Internas - 14.43 %

**Caracterización Población**

**Condenadas:** 250 Internas

**Sindicadas:** 96 Internas

**En Actualización:** 3 Internas

**Principales Actividades por Establecimiento**

**Trabajo**

1. Telares Y Tejidos - Círculos Productividad Artesanal
2. Autoabastecimiento – Industrial
3. Reparaciones Locativas Áreas Comunes Semi Externas - Servicios

**Educación**

1. Ed. Básica Mei Clei Iii - Educación Formal
2. Ed. Básica Mei Clei Ii - Educación Formal
3. Ed. Básica Mei Clei Iv - Educación Formal

**Enseñanza**

1. Monitores Educativos – Enseñanza
2. Monitores De Salud – Enseñanza
3. Monitores Laborales - Enseñanza

**Tiempo Condena por establecimiento**

0 – 5 Años:	155 Internas
6 - 10 años:	74 Internas
11 - 15 años:	28 Internas
16 - 20 años:	16 Internas
21 - 25 años:	4 Internas
26 - 30 años:	5 Internas
31 - 35 años:	1 Internas
Más de 36 años:	1 Internas

**Edad Internas por establecimiento**

18 – 24 años:	50 Internas
25 – 29 años:	61 Internas
30 – 34 años:	59 Internas
35 – 39 años:	50 Internas
40 – 44 años:	33 Internas
45 – 49 años:	39 Internas
50 – 54 años:	25 Internas
55 – 59 años:	18 Internas
60 – 64 años:	8 Internas
65 – 69 años:	4 Internas
+70 años:	2 Internas

**Educación por establecimiento**

Iletrados:	23 Internas
Básica Primaria:	128 Internas
Básica Media:	186 Internas
Educación Superior:	12 Internas

**Fuente:** Internet. Recuperado de <http://www.INPEC.gov.co/estadisticas/tableros-estadisticos>

**Diseño:** Propio

#### **4.3.1. Conclusiones generales del objetivo**

- Definir variables de comparación en relación a la población femenina privada de la libertad interna en los establecimientos penitenciarios del INPEC a nivel nacional y ser punto de referencia a la investigación o similares a un corte de tiempos específico como es el mes de mayo del 2019 para la presente investigación.
- Compilar repositorio único la información que pueda ser complemento a los componente de la propuesta de incorporación laboral construida con el fin de articular acciones que propendan a los procesos de incorporación laboral para esta población.
- Generar un instrumento grafico de consulta en el cual se puedan realizar comparaciones o reconocer información particular en comparación a los 55 centros de reclusión para mujeres en Colombia a corte de Mayo del 2019.



#### **4.4. Caracterización de la normativa vigente del INPEC en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las PPL**

A continuación se encuentra la tabla resumen de la normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL).

La tabla está compuesta por dos columnas:

- Columna N°1- Legislación: corresponde a la norma, ley, resolución o decreto, de la legislación colombiana que contiene información en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral para la población privada de la libertad.
- Columna N°2 - Alcance: contiene el alcance tácito de la norma, ley, resolución o decreto.

**Tabla 34**

*Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). Resumen*

<b>Legislación</b>	<b>Alcance</b>
<p style="text-align: center;">Constitución Política de Colombia</p> <p>Fuente: Internet. Recuperado de <a href="http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html">http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html</a></p>	<p>En el ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, 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, decreta, sanciona y promulga.</p>
<p style="text-align: center;">Ley 65 de 19 de Agosto de 1993</p> <p>Fuente: Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9210">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9210</a></p>	<p>Por la cual se expide el Código Penitenciario y Carcelario, este Código regula el cumplimiento de las medidas de aseguramiento, la ejecución de las penas privativas de la libertad personal y de las medidas de seguridad.</p>
<p style="text-align: center;">Resolución 7302 de 2005</p> <p>Fuente: Internet. Recuperado de <a href="http://www.suinjuriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Resolucion/4023234">http://www.suinjuriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Resolucion/4023234</a></p>	<p>Por medio de la cual se revocan las Resoluciones 4105 del 25 de septiembre de 1997 y número 5964 del 9 de diciembre de 1998 y se expiden pautas para la atención integral y el Tratamiento Penitenciario</p>
<p style="text-align: center;">Ley 1221 de 2008</p> <p>Fuente: Internet. Recuperado de <a href="https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf">https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf</a></p>	<p>Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.</p>

Continuación. <b>Tabla 34. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). Resumen</b>	
<b>Legislación</b>	<b>Alcance</b>
<p style="text-align: center;"><b>Decreto 4151 De 2011</b></p> <p>Fuente: Internet. Recuperado de <a href="https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_4151_2011.htm">https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_4151_2011.htm</a></p>	<p>Por el cual se modifica la estructura del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, y se dictan otras disposiciones.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Resolución 3190 del 23 de octubre de 2013</b></p> <p>Fuente: Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html</a></p>	<p>Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Ley 1709 de 2014</b></p> <p>Fuente: Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56484">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56484</a></p>	<p>Por medio de la cual se reforman algunos artículos de la Ley 65 de 1993 (Código Penitenciario y Carcelario), de la Ley 599 de 2000 (Código Penal), de la Ley 55 de 1985 (“Por medio de la cual se dictan normas tendientes al ordenamiento de las finanzas del Estado y se dictan otras disposiciones.”) y se dictan otras disposiciones.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Decreto 1069 de 2015 (Mayo 26)</b></p> <p>Fuente: Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74174">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74174</a></p>	<p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector Justicia y del Derecho; Compila y racionaliza las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector, contando con un instrumento jurídico único para el mismo.</p>
Diseño: Propio	

A continuación se encuentra la tabla general de la normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL).

La tabla está compuesta por cuatro columnas:

- Columna N°1- Normativa: corresponde a la norma, ley, resolución o decreto, de la legislación colombiana que contiene información en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral para la población privada de la libertad.
- Columna N°2 - Nomenclatura: corresponde a la información complementaria de la columna normativa, y está compuesta por número, códigos y/o fecha.
- Columna N°3 – Objetivo/Alcance: contiene el alcance tácito de la norma, ley, resolución o decreto.
- Columna N°4: contiene la selección en el contenido de la norma, por parte de los investigadores, enmarcada en las actividades productivas y de cualificación.

**Tabla 35**

*Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General*

NORMATIVA	NOMENCLATURA	OBJETIVO/ ALCANCE	SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN
<p>Constitución Política de Colombia</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html">http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Constitución Política de Colombia de 1991</p>	<p>En el ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, 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, decreta, sanciona y promulga.</p>	<p><b>ARTÍCULO 25.</b> El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.</p> <p><b>ARTÍCULO 53.</b> El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:</p> <p>Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.</p> <p>El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales; Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.</p> <p>La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.</p> <p><b>ARTÍCULO 54.</b> Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
Ley	Ley 65 de 19 de Agosto de 1993	<p>Por la cual se expide el Código Penitenciario y Carcelario.</p> <p>Este Código regula el cumplimiento de las medidas de aseguramiento, la ejecución de las penas privativas de la libertad personal y de las medidas de seguridad.</p>	<p><b>TÍTULO VII TRABAJO</b></p> <p><b>ARTÍCULO 79. OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO.</b> El trabajo en los establecimientos de reclusión es obligatorio para los condenados como medio terapéutico adecuado a los fines de la resocialización. No tendrá carácter afflictivo ni podrá ser aplicado como sanción disciplinaria. Se organizará atendiendo las aptitudes y capacidades de los internos, permitiéndoles dentro de lo posible escoger entre las diferentes opciones existentes en el centro de reclusión. Debe estar previamente reglamentado por la Dirección General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario. Sus productos serán comercializados.</p> <p><b>ARTÍCULO 80. PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.</b> La Dirección General del INPEC determinará los trabajos que deban organizarse en cada centro de reclusión, los cuales serán los únicos válidos para redimir la pena. Fijará los planes y trazará los programas de los trabajos por realizarse.</p> <p>El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario procurará los medios necesarios para crear en los centros de reclusión, fuentes de trabajo, industriales, agropecuarios o artesanales, según las circunstancias y disponibilidad presupuestal.</p> <p><b>ARTÍCULO 81. EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DEL TRABAJO.</b> Para efectos de evaluación del trabajo en cada centro de reclusión habrá una junta, bajo la responsabilidad del subdirector o del funcionario que designe el director. El director del establecimiento certificará las jornadas de trabajo de acuerdo con los reglamentos y el sistema de control de asistencia y rendimiento de labores, que se establezcan al respecto.</p> <p><b>ARTÍCULO 82. REDENCIÓN DE LA PENA POR TRABAJO.</b> El juez de ejecución de penas y medidas de seguridad concederá la redención de pena por trabajo a los condenados a pena privativa de libertad. A los detenidos y a los condenados se les abonará un día de reclusión por dos días de trabajo. Para estos efectos no se podrán computar más de ocho horas diarias de trabajo.</p> <p>El juez de ejecución de penas y medidas de seguridad constatará en cualquier momento, el trabajo, la educación y la enseñanza que se estén llevando a cabo en los centros de reclusión de su jurisdicción y lo pondrá en conocimiento del director respectivo.</p>

**Fuente:** Internet. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9210>  
**Diseño:** Propio

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Ley</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9210">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9210</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Ley 65 de 19 de Agosto de 1993</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se expide el Código Penitenciario y Carcelario.</p> <p>Este Código regula el cumplimiento de las medidas de aseguramiento, la ejecución de las penas privativas de la libertad personal y de las medidas de seguridad.</p>	<p><b>ARTÍCULO 83. EXENCIÓN DEL TRABAJO.</b> No estarán obligados a trabajar los mayores de 60 años o los que padecieren enfermedad que los inhabilite para ello, las mujeres durante los tres meses anteriores al parto y en el mes siguiente al mismo. Las personas incapacitadas para laborar que voluntariamente desearan hacerlo, deberán contar con la aprobación del médico del establecimiento. No obstante, en los diferentes casos contemplados, el interno podrá acudir a la enseñanza o a la instrucción para la redención de la pena.</p> <p><b>ARTÍCULO 84. CONTRATO DE TRABAJO.</b> Los internos no podrán contratar trabajos con particulares. Estos deberán hacerlo con la administración de cada centro de reclusión o con la Sociedad "Renacimiento". En este contrato se pactará la clase de trabajo que será ejecutado, término de duración, la remuneración que se le pagará al interno, la participación a la caja especial y las causas de terminación del mismo. Igualmente, el trabajo en los centros de reclusión podrá realizarse por orden del director del establecimiento impartida a los internos, de acuerdo con las pautas fijadas por el INPEC.</p> <p><b>ARTÍCULO 85. EQUIPO LABORAL.</b> El INPEC procurará que, en la planta de personal de las penitenciarias, colonias y cárceles de distrito judicial, figure el número de personal técnico indicado para el desarrollo eficiente de las labores de tales establecimientos. Estos funcionarios para posesionarse deberán acreditar sus títulos debidamente reconocidos.</p> <p><b>ARTÍCULO 86. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO, AMBIENTE ADECUADO Y ORGANIZACIÓN EN GRUPOS.</b> El trabajo de los reclusos se remunerará de una manera equitativa. Se llevará a cabo dentro de un ambiente adecuado y observando las normas de seguridad industrial. Los condenados en la fase de mediana seguridad dentro del sistema progresivo, podrán trabajar organizados en grupos de labores agrícolas o industriales con empresas o personas de reconocida honorabilidad, siempre que colaboren con la seguridad de los internos y con el espíritu de su resocialización. La protección laboral y social de los reclusos se precisará en el reglamento general e interno de cada centro de reclusión.</p> <p>En caso de accidente de trabajo los internos tendrán derecho a las indemnizaciones de ley.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Ley</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9210">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9210</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Ley 65 de 19 de Agosto de 1993</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se expide el Código Penitenciario y Carcelario.</p> <p>Este Código regula el cumplimiento de las medidas de aseguramiento, la ejecución de las penas privativas de la libertad personal y de las medidas de seguridad.</p>	<p>Los detenidos podrán trabajar individualmente o en grupos de labores públicas, agrícolas o industriales en las mismas condiciones que los condenados, siempre que el director del respectivo establecimiento penal conceda esta gracia, según las consideraciones de conducta del interno, calificación del delito y de seguridad. Los trabajadores sindicados o condenados, solo podrán ser contratados con el establecimiento respectivo y serán estrictamente controlados en su comportamiento y seguridad</p> <p>ARTÍCULO 87. ACTOS DE GESTIÓN. El director de cada establecimiento de reclusión, previa delegación del Director General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, podrá celebrar convenios o contratos con personas de derecho público o privado con o sin ánimo de lucro, con el fin exclusivo de garantizar el trabajo, la educación y la recreación, así como el mantenimiento y funcionamiento del centro de reclusión.</p> <p>ARTÍCULO 88. ESTÍMULO DEL AHORRO. El director de cada centro de reclusión y en especial el asistente social, procurarán estimular al interno para que haga acopio de sus ahorros con el fin de atender, además de sus propias necesidades en la prisión, las de su familia y sufragar los gastos de su nueva vida al ser puesto en libertad.</p> <p>ARTÍCULO 89. MANEJO DE DINERO. Se prohíbe el uso de dinero al interior de los centros de reclusión. El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario reglamentará las modalidades de pago de bienes y servicios internos en los centros de reclusión.</p> <p>ARTÍCULO 90. SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA "RENACIMIENTO". Autorízase al Gobierno Nacional para constituir una sociedad de economía mixta que adoptará la denominación "Renacimiento", cuyo objeto será la producción y comercialización de bienes y servicios fabricados en los centros de reclusión. El Gobierno Nacional mantendrá más del cincuenta por ciento (50%) del capital accionario.</p> <p>La empresa dedicará parte de sus utilidades a los programas de resocialización y rehabilitación de internos. En los estatutos de la sociedad se determinará la parte de las utilidades que deben invertirse en estos programas.</p>



Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
NORMATIVA	NOMENCLATURA	OBJETIVO/ ALCANCE	SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN
<p>Continuación</p> <p>Ley</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9210">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9210</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Ley 65 de 19 de Agosto de 1993</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se expide el Código Penitenciario y Carcelario.</p> <p>Este Código regula el cumplimiento de las medidas de aseguramiento, la ejecución de las penas privativas de la libertad personal y de las medidas de seguridad.</p>	<p>ARTÍCULO 91. DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA "RENACIMIENTO". La Sociedad de Economía Mixta "Renacimiento", podrá extender su radio de acción a la constitución de empresas mixtas y a estimular la creación y funcionamiento de cooperativas, en cuyas Juntas Directivas se dará asiento a un representante principal con su respectivo suplente de los internos escogidos entre quienes se distingan por su espíritu de trabajo y colaboración y observen buena conducta, siempre que no registren imputación o condena por delito grave.</p> <p>La Sociedad de Economía Mixta "Renacimiento", podrá establecer un centro de crédito para financiar microempresas de exreclusos que hayan descontado la totalidad de la pena, cuando así lo ameriten por su capacidad de trabajo demostrada durante el tiempo de reclusión y con la presentación de los estudios que le permitan su financiación.</p> <p>El INPEC podrá invertir dentro de sus planes de rehabilitación, en la sociedad a que se refiere el presente artículo.</p> <p>ARTÍCULO 92. COORDINACIÓN CON LA SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA "RENACIMIENTO". La dirección del INPEC y la Sociedad de Economía Mixta "Renacimiento" coordinarán sus funciones con respecto al trabajo en los centros de reclusión, para que esta sociedad cumpla su objetivo de producción y comercialización de bienes y servicios fabricados en los establecimientos penitenciarios y carcelarios.</p> <p>ARTÍCULO 93. ESTÍMULOS TRIBUTARIOS. El Gobierno Nacional podrá crear estímulos tributarios para aquellas empresas o personas naturales que se vinculen a los programas de trabajo y educación en las cárceles y penitenciarias, así como también, incentivar la inversión privada en los centros de reclusión con exoneración de impuestos o rebaja de ellos, al igual que a las empresas que incorporen en sus actividades a pospenados, que hayan observado buena conducta certificada por el Consejo de Disciplina del respectivo centro de reclusión.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Ley</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9210">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9210</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Ley 65 de 19 de Agosto de 1993</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se expide el Código Penitenciario y Carcelario.</p> <p>Este Código regula el cumplimiento de las medidas de aseguramiento, la ejecución de las penas privativas de la libertad personal y de las medidas de seguridad.</p>	<p><b>TÍTULO VIII - EDUCACIÓN Y ENSEÑANZA</b></p> <p><b>ARTÍCULO 94. EDUCACIÓN.</b> La educación al igual que el trabajo constituye la base fundamental de la resocialización. En las penitenciarias y cárceles de Distrito Judicial habrá centros educativos para el desarrollo de programas de educación permanente, como medio de instrucción o de tratamiento penitenciario, que podrán ir desde la alfabetización hasta programas de instrucción superior.</p> <p>La educación impartida deberá tener en cuenta los métodos pedagógicos propios del sistema penitenciario, el cual enseñará y afirmará en el interno, el conocimiento y respeto de los valores humanos, de las instituciones públicas y sociales, de las leyes y normas de convivencia ciudadana y el desarrollo de su sentido moral.</p> <p>En los demás establecimientos de reclusión, se organizarán actividades educativas y de instrucción, según las capacidades de la planta física y de personal, obteniendo de todos modos, el concurso de las entidades culturales y educativas.</p> <p>Las instituciones de educación superior de carácter oficial prestarán un apoyo especial y celebrarán convenios con las penitenciarias y cárceles de distrito judicial, para que los centros educativos se conviertan en centros regionales de educación superior abierta y a distancia (CREAD), con el fin de ofrecer programas previa autorización del ICFES. Estos programas conducirán al otorgamiento de títulos en educación superior.</p> <p>Los internos analfabetos asistirán obligatoriamente a las horas de instrucción organizadas para este fin, en las penitenciarias, colonias y cárceles de distrito judicial, se organizarán sendas bibliotecas.</p> <p>Igualmente, en el resto de centros de reclusión se promoverá y estimulará entre los internos, por los medios más indicados, el ejercicio de la lectura.</p> <p><b>ARTÍCULO 95. PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL ESTUDIO.</b> La Dirección General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, determinará los estudios que deban organizarse en cada centro de reclusión que sean válidos para la redención de la pena.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Ley</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9210">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9210</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Ley 65 de 19 de Agosto de 1993</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se expide el Código Penitenciario y Carcelario.</p> <p>Este Código regula el cumplimiento de las medidas de aseguramiento, la ejecución de las penas privativas de la libertad personal y de las medidas de seguridad.</p>	<p><b>ARTÍCULO 96. EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.</b> El estudio será certificado en los mismos términos del artículo 81 del presente Código, previa evaluación de los estudios realizados.</p> <p><b>ARTÍCULO 97. REDENCIÓN DE PENA POR ESTUDIO.</b> El juez de ejecución de penas y medidas de seguridad concederá la redención de pena por estudio a los condenados a pena privativa de la libertad. A los detenidos y a los condenados se les abonará un día de reclusión por dos días de estudio. Se computará como un día de estudio la dedicación a esta actividad durante seis horas, así sea en días diferentes. Para esos efectos, no se podrán computar más de seis horas diarias de estudio.</p> <p><b>ARTÍCULO 98. REDENCIÓN DE LA PENA POR ENSEÑANZA.</b> El recluso que acredite haber actuado como instructor de otros, en cursos de alfabetización o de enseñanza primaria, secundaria, artesanal, técnica y de educación superior tendrá derecho a que cada cuatro horas de enseñanza se le computen como un día de estudio, siempre y cuando haya acreditado las calidades necesarias de instructor o de educador, conforme al reglamento. El instructor no podrá enseñar más de cuatro horas diarias, debidamente evaluadas, conforme al artículo 81.</p> <p><b>ARTÍCULO 99. REDENCIÓN DE LA PENA POR ACTIVIDADES LITERARIAS, DEPORTIVAS, ARTÍSTICAS Y EN COMITÉS DE INTERNOS.</b> Las actividades literarias, deportivas, artísticas y las realizadas en comités de internos, programados por la dirección de los establecimientos, se asimilarán al estudio para efectos de la redención de la pena, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto dicte la Dirección General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.</p> <p><b>ARTÍCULO 99-A. TRABAJO COMUNITARIO.</b> Los condenados a penas de prisión o arresto que no excedan de cuatro (4) años, podrán desarrollar trabajos comunitarios de mantenimiento, aseo, obras públicas, ornato o reforestación, en el perímetro urbano o rural de la ciudad o municipio sede del respectivo centro carcelario o penitenciario. El tiempo dedicado a tales actividades redimirá la pena en los términos previstos en la Ley 65 de 1993.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Ley</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9210">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9210</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Ley 65 de 19 de Agosto de 1993</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se expide el Código Penitenciario y Carcelario.</p> <p>Este Código regula el cumplimiento de las medidas de aseguramiento, la ejecución de las penas privativas de la libertad personal y de las medidas de seguridad.</p>	<p>Para el efecto, el director del respectivo centro penitenciario o carcelario, podrá acordar y fijar con el Alcalde Municipal las condiciones de la prestación del servicio y vigilancia para el desarrollo de tales actividades. Los internos dedicados a las labores enunciadas deberán pernoctar en los respectivos centros carcelarios o penitenciarios. El Gobierno Nacional reglamentará la materia dentro de los tres (3) meses siguientes a la vigencia de la presente ley.</p> <p><b>ARTÍCULO 100. TIEMPO PARA REDENCIÓN DE PENA.</b> El trabajo, estudio o la enseñanza no se llevará a cabo los días domingos y festivos. En casos especiales, debidamente autorizados por el director del establecimiento con la debida justificación, las horas trabajadas, estudiadas o enseñadas, durante tales días, se computarán como ordinarias. Los domingos y días festivos en que no haya habido actividad de estudio, trabajo o enseñanza, no se tendrán en cuenta para la redención de la pena.</p> <p><b>ARTÍCULO 101. CONDICIONES PARA LA REDENCIÓN DE PENA.</b> El juez de ejecución de penas y medidas de seguridad, para conceder o negar la redención de la pena, deberá tener en cuenta la evaluación que se haga del trabajo, la educación o la enseñanza de que trata la presente ley. En esta evaluación se considerará igualmente la conducta del interno. Cuando esta evaluación sea negativa, el juez de ejecución de penas se abstendrá de conceder dicha redención. La reglamentación determinará los períodos y formas de evaluación.</p> <p><b>ARTÍCULO 102. RECONOCIMIENTO DE LA REBAJA DE PENA.</b> La rebaja de pena de que trata este título será de obligatorio reconocimiento de la autoridad respectiva, previo el lleno de los requisitos exigidos para el trámite de beneficios judiciales y administrativos.</p> <p><b>ARTÍCULO 103. SERVICIO SOCIAL.</b> Para los fines de la educación, el trabajo y la rehabilitación de los internos en los centros de reclusión, así como para el funcionamiento y buena marcha de dichos centros, los establecimientos de educación secundaria y superior prestarán la colaboración necesaria, determinando un número de estudiantes para efectos de la prestación del servicio social. El Ministerio de Educación Nacional y el ICFES dictarán las medidas necesarias para el cumplimiento de sus servicios.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Ley</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9210">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9210</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Ley 65 de 19 de Agosto de 1993</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se expide el Código Penitenciario y Carcelario.</p> <p>Este Código regula el cumplimiento de las medidas de aseguramiento, la ejecución de las penas privativas de la libertad personal y de las medidas de seguridad.</p>	<p>Los egresados de las Universidades que conforme a la ley deban prestar el servicio social obligatorio podrán hacerlo en un establecimiento de reclusión, para lo cual el Ministerio de Justicia expedirá la reglamentación correspondiente.</p> <p><b>CAPITULO II - ATENCIÓN INTEGRAL</b></p> <p><b>ARTÍCULO 7°. PROCESO DE ATENCIÓN INTEGRAL.</b> El proceso de Atención Integral inicia en el momento en que el interno(a) ingresa a un Establecimiento de Reclusión del Sistema Nacional Penitenciario y Carcelario y termina en el momento en que la autoridad competente emita y notifique al Director del Establecimiento, boleta de libertad del interno(a) sindicado(a) o condenado (a).</p> <p>Parágrafo 1°. El proceso de Atención Integral comprende la recepción y la atención del interno (a), entendida como las acciones destinadas a atender tanto sus necesidades dentro del Establecimiento de Reclusión, como para facilitar las relaciones con la familia y apoyar el cumplimiento por parte del interno(a) de las obligaciones contraídas en el Tratamiento Penitenciario.</p> <p>Parágrafo 2°. Los registros de calidad de este proceso se constituirán en los insumos iniciales para la definición del Tratamiento Penitenciario, si sobre el interno(a) llegara a recaer sentencia condenatoria debidamente ejecutoriada.</p> <p><b>CAPITULO III - TRATAMIENTO PENITENCIARIO</b></p> <p><b>ARTÍCULO 8°. PROCESO DE TRATAMIENTO PENITENCIARIO.</b> El proceso de Tratamiento Penitenciario inicia desde el momento en que el interno(a) es condenado en única, primera y segunda instancia, o cuyo recurso de casación se encuentre pendiente e ingresa a la fase de Observación, Diagnóstico y Clasificación en un Establecimiento del Sistema Nacional Penitenciario y finaliza una vez obtenga la libertad.</p> <p>Parágrafo 1°. El Director de cada Establecimiento deberá organizar, divulgar y ejecutar un sistema de oportunidades, ajustado a las características y necesidades del Establecimiento, que permita el tratamiento, de modo que este sea progresivo y programado, conforme a la dignidad humana y a las necesidades particulares de cada sujeto.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
Resolución	Resolución 7302 de 2005	Por medio de la cual se revocan las Resoluciones 4105 del 25 de septiembre de 1997 y número 5964 del 9 de diciembre de 1998 y se expiden pautas para la atención integral y el Tratamiento Penitenciario.	<p><b>CAPÍTULO I - GENERALIDADES</b></p> <p><b>ARTÍCULO 1°. PRINCIPIOS.</b> La Atención y el Tratamiento Penitenciario estarán orientados por los principios definidos en la Constitución Política de Colombia de 1991, en la Ley 65 de 1993 y en las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos, adoptadas por el Primer Congreso de las Naciones Unidas, sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en Ginebra en 1955, y aprobadas por el Consejo Económico y Social en sus Resoluciones 663C (XXIV) de 31 de julio de 1957 y 2076 (LXII) de 13 de mayo de 1977, como son:</p> <p>El respeto a la dignidad humana - la convivencia y la concertación - la gradualidad y la progresividad - la legalidad - la igualdad - la equidad - la pacificación - la autonomía.</p> <p><b>ARTÍCULO 2°. ATENCIÓN INTEGRAL.</b> Se entiende como atención integral la prestación de los servicios esenciales para el bienestar del interno (a), durante el tiempo de reclusión.</p> <p><b>ARTÍCULO 3°. EL OBJETIVO DE LA ATENCIÓN INTEGRAL.</b> La Atención Integral para los internos(as) se orienta a ofrecer acciones protectoras mediante los servicios de salud, alimentación, habitabilidad, comunicación familiar, desarrollo espiritual, asesoría jurídica y uso adecuado del tiempo libre, que prevengan o minimicen, hasta donde sea posible los efectos del proceso de prisionalización.</p> <p><b>ARTÍCULO 4°. FINALIDAD, DEFINICIÓN Y OBJETIVO DEL TRATAMIENTO PENITENCIARIO.</b> El Tratamiento Penitenciario tiene la finalidad de alcanzar la resocialización del infractor(a) de la ley penal a través de la disciplina, el trabajo, el estudio, la formación espiritual, la cultura, el deporte y la recreación bajo un espíritu humano y solidario (Ley 65 de 1993, artículo 10). Se entiende por Tratamiento Penitenciario el conjunto de mecanismos de construcción grupal e individual, tendientes a influir en la condición de las personas, mediante el aprovechamiento del tiempo de condena como oportunidades, para que puedan construir y llevar a cabo su propio proyecto de vida, de manera tal que logren competencias para integrarse a la comunidad como seres creativos, productivos, autogestionarios, una vez recuperen su libertad.</p>

**Fuente:** Internet. Recuperado de <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234>

**Diseño:** Propio

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
Resolución	Resolución 7302 de 2005	Por medio de la cual se revocan las Resoluciones 4105 del 25 de septiembre de 1997 y número 5964 del 9 de diciembre de 1998 y se expiden pautas para la atención integral y el Tratamiento Penitenciario.	<p>Dando cumplimiento al Objetivo del Tratamiento de preparar al condenado(a) mediante su resocialización para la vida en libertad.</p> <p>Parágrafo único. Las fases del Tratamiento Penitenciario pueden ejecutarse en un mismo Establecimiento de Reclusión independientemente de su categoría.</p> <p><b>ARTÍCULO 5°. COORDINACIÓN DE POLÍTICAS DE ATENCIÓN INTEGRAL Y TRATAMIENTO PENITENCIARIO.</b> La Subdirección de Tratamiento y Desarrollo a través de un equipo con enfoque transdisciplinario, coordinará las acciones correspondientes al cumplimiento de políticas institucionales, enmarcadas en los procesos de planeación, gestión, ejecución y evaluación de acciones de Atención Integral y Programas de Tratamiento Penitenciario dirigidos a la población interna.</p> <p>Parágrafo único. El desarrollo de las políticas, planes y programas de Atención Integral y Tratamiento Penitenciario en cada Establecimiento de Reclusión estará bajo la responsabilidad de su Director, quien hará difusión de los procedimientos y las pautas, velando por el cumplimiento de las directrices trazadas desde la Subdirección de Tratamiento y Desarrollo.</p> <p>Artículo 6°. Grupo Interdisciplinario de Atención Integral y Tratamiento Penitenciario. Para la implementación y el desarrollo de las políticas, planes y programas de Atención Integral y Tratamiento Penitenciario, en cada Establecimiento de Reclusión se integrará un grupo interdisciplinario conformado por personal de planta y/o de contrato, de acuerdo con el talento humano existente y las condiciones particulares del Establecimiento. Este grupo será liderado por un responsable de tratamiento y desarrollo asignado por el Director del Establecimiento mediante acto administrativo, de acuerdo con el perfil determinado por la Subdirección de Tratamiento y Desarrollo.</p> <p>Parágrafo 2°. El responsable del área jurídica del establecimiento remitirá semanalmente las copias de los fallos condenatorio s de los que tenga conocimiento, al Consejo de Evaluación y Tratamiento para que este a su vez inicie la fase de observación, diagnóstico y clasificación.</p>

**Fuente:** Internet. Recuperado de : <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234>

**Diseño:** Propio

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de : <a href="http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234">http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 7302 de 2005</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio de la cual se revocan las Resoluciones 4105 del 25 de septiembre de 1997 y número 5964 del 9 de diciembre de 1998 y se expiden pautas para la atención integral y el Tratamiento Penitenciario.</p>	<p><b>ARTÍCULO 9°. CONSEJO DE EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO (CET).</b> Es el órgano colegiado encargado de realizar el tratamiento progresivo de los condenados de acuerdo con los artículos 142 y siguientes del Código Penitenciario y Carcelario, integrado conforme al artículo 145 ibídem, y cumpliendo además con las funciones definidas en el Acuerdo 0011 de 1995, artículo 79, o las normas que los modifiquen.</p> <p>Parágrafo 1°. El Director del Establecimiento de Reclusión como cabeza de este órgano colegiado podrá delegar en el responsable de Tratamiento y Desarrollo del Establecimiento, para que se encargue de la organización, operatividad, registro de actividades y evaluación de los resultados propios del CET.</p> <p>Parágrafo 2°. El Consejo de Evaluación y Tratamiento estará conformado mínimo por 3 integrantes que garanticen un concepto interdisciplinario desde los aspectos: Jurídico, de seguridad y biopsicosocial, conforme a las competencias profesionales consagradas en el artículo 145 de la Ley 65 de 1993.</p> <p><b>ARTÍCULO 10. FASES DEL TRATAMIENTO:</b></p> <p><b>1. FASE DE OBSERVACIÓN, DIAGNÓSTICO Y CLASIFICACIÓN:</b></p> <p>a) Observación: Es la primera etapa que vive el interno(a) en su proceso de tratamiento, en la cual el equipo interdisciplinario caracteriza el desarrollo biopsicosocial del condenado (a), a través de una revisión documental y una exploración de su comportamiento, su pensamiento y su actitud frente a su estilo de vida.</p> <p>En esta fase se describen las manifestaciones relevantes del interno(a) en sus actividades cotidianas y su participación en la Inducción al Tratamiento Penitenciario.</p> <p>La inducción al Tratamiento Penitenciario se desarrollará en un período mínimo de un mes y máximo de tres meses, permitiendo la implementación de esta, a partir de los siguientes momentos:</p>



Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234">http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 7302 de 2005</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio de la cual se revocan las Resoluciones 4105 del 25 de septiembre de 1997 y número 5964 del 9 de diciembre de 1998 y se expiden pautas para la atención integral y el Tratamiento Penitenciario.</p>	<p>Adaptación: El objetivo de este momento es lograr que el interno(a) se ubique en el nuevo espacio intramural y asuma su situación de condenado, mediante su participación en talleres teórico-prácticos de tipo informativo.</p> <p>Sensibilización: En este momento se deben realizar talleres y actividades que le permitan al interno(a) adquirir nuevos conocimientos sobre normas, hábitos y características de su entorno, orientados a prevenir factores de riesgo, entre otros, como los asociados al consumo de sustancias psicoactivas y a mejorar su calidad de vida en el Establecimiento durante el tiempo de su internamiento, que le permitan tomar conciencia de las ventajas del Tratamiento Penitenciario.</p> <p>Motivación: En este momento se da a conocer al interno(a) el Sistema de Oportunidades con el que cuenta el Establecimiento de Reclusión, para orientar la elección de actividades que favorezcan el desarrollo del proyecto de vida propuesto por el interno (a), a través del aprovechamiento de sus habilidades, potencialidades, aptitudes y actitudes.</p> <p>Proyección: En este momento, el interno(a) de acuerdo con el Sistema de Oportunidades que le ofrece el Establecimiento, elabora la propuesta de su proyecto de vida a desarrollar durante su tiempo de reclusión, con miras hacia la libertad, estableciendo objetivos y metas a lograr en cada una de las fases de tratamiento.</p> <p>b) Diagnóstico: Es el análisis que se realiza a partir de la información obtenida en la revisión documental, la propuesta de proyecto de vida presentada por el interno(a) y la aplicación de formatos, instrumentos y guías científicas previamente diseñadas, que permiten definir su perfil a nivel jurídico y biopsicosocial, a fin de establecer sus necesidades, expectativas y fortalezas para determinar si el interno requiere o no tratamiento penitenciario, y si lo requiere recomendar su vinculación al Sistema de Oportunidades existente en el Establecimiento.</p> <p>c) Clasificación: Es la ubicación del interno(a) en fase de alta seguridad, en la que el CET, establece un plan de tratamiento como propuesta de intervención, con unos objetivos a cumplir por el interno(a) durante cada fase de tratamiento, de acuerdo con los factores subjetivos y objetivos identificados en el Diagnóstico.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234">http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 7302 de 2005</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio de la cual se revocan las Resoluciones 4105 del 25 de septiembre de 1997 y número 5964 del 9 de diciembre de 1998 y se expiden pautas para la atención integral y el Tratamiento Penitenciario.</p>	<p>Parágrafo 1°. Con base en el diagnóstico, el equipo interdisciplinario analiza y caracteriza la situación de cada interno, proyectando un Plan de Tratamiento Penitenciario que acoja las observaciones y sugerencias de cada miembro del CET, contemplando los factores objetivo y subjetivo, de acuerdo con su pertinencia y estableciendo con claridad los objetivos a cumplir durante cada fase de tratamiento. El CET debe controlar que todos los internos que requieren tratamiento inicien su clasificación en la fase de alta seguridad, y así garantizar la progresividad que establece la Ley 65 de 1993.</p> <p>Parágrafo 2°. Se entiende como Factor Subjetivo, las características de personalidad del interno(a), perfil delictivo; los avances en su proceso de tratamiento integral, el comportamiento individual, social y la proyección para la vida en libertad y perfil de seguridad que requiere frente a las medidas restrictivas.</p> <p>Parágrafo 3°. Se entiende como factor objetivo, los elementos a nivel jurídico que permiten determinar la situación del interno(a) frente a la autoridad competente, delito, condena impuesta, tiempo efectivo, tiempo para libertad condicional, tiempo, legal entre fases de tratamiento y tiempo para libertad por pena cumplida, antecedentes penales, disciplinarios y requerimientos.</p> <p>Parágrafo 4°. En caso de que en la fase de Observación, Diagnóstico y Clasificación el Consejo de Evaluación y Tratamiento determine que el interno(a) no requiere Tratamiento Penitenciario, el evaluado(a), en los casos permitidos por la ley, descontará su condena cumpliendo las condiciones de seguridad acordes con la cuantía de su pena y su comportamiento dentro del establecimiento, además tendrá derecho a beneficiarse de los programas correspondientes a la Atención Integral, de acuerdo con el Sistema de Oportunidades.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234">http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 7302 de 2005</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio de la cual se revocan las Resoluciones 4105 del 25 de septiembre de 1997 y número 5964 del 9 de diciembre de 1998 y se expiden pautas para la atención integral y el Tratamiento Penitenciario.</p>	<p><b>2. FASE DE ALTA SEGURIDAD (PERÍODO CERRADO):</b> Es la segunda fase del proceso de Tratamiento Penitenciario a partir del cual el interno(a) accede al Sistema de Oportunidades en programas educativos y laborales, en período cerrado, que permite el cumplimiento del plan de tratamiento, que implica mayores medidas restrictivas y se orienta a la reflexión y fortalecimiento de sus habilidades, capacidades y destrezas, identificadas en la fase de observación, diagnóstico y clasificación, a fin de prepararse para su desempeño en espacios semi abiertos.</p> <p>Se inicia una vez ha culminado la fase de observación, diagnóstico y clasificación, sustentada mediante el concepto integral del "CET", y termina cuando el interno(a) es promovido por el CET, mediante seguimiento a los factores objetivo y subjetivo, que evidencie la capacidad para desenvolverse con medidas menos restrictivas, cumpliendo satisfactoriamente con las exigencias de seguridad, tratamiento sugerido y cumplimiento de una tercera parte de la pena impuesta.</p> <p>Los programas ofrecidos en esta fase orientan la intervención individual y grupal, a través de educación formal, no formal e informal, en el desarrollo de habilidades y destrezas artísticas, artesanales y de servicios; la participación en grupos culturales, deportivos, recreativos, literarios, espirituales y atención psicosocial.</p> <p><b>2.1 Permanencia en Fase Alta Seguridad</b></p> <p>Permanecerán en fase de Alta seguridad, recibirán mayor intervención en su tratamiento y no podrán ser promovidos por el CET a fase de mediana seguridad aquellos internos(as) que presenten algunas de las siguientes situaciones:</p> <p>Desde el factor objetivo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Condena por delitos que el legislador excluye de manera taxativa.</li> <li>2. Presenten requerimientos por autoridad judicial.</li> <li>3. Presenten notificación de nueva condena.</li> </ol>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234">http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 7302 de 2005</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio de la cual se revocan las Resoluciones 4105 del 25 de septiembre de 1997 y número 5964 del 9 de diciembre de 1998 y se expiden pautas para la atención integral y el Tratamiento Penitenciario.</p>	<p>4. No hayan cumplido con una tercera parte (1/3) de la pena impuesta, en el caso de justicia ordinaria o del 70% de la pena impuesta en el caso de justicia especializada.</p> <p>5. Registren acta de seguridad que restrinja su movilidad para evitar atentados contra la vida e integridad de otras personas o de sus bienes.</p> <p>Desde el factor subjetivo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presenten elevados niveles de violencia.</li> <li>2. No asuman normas que permitan la convivencia en comunidad.</li> <li>3. Sean insensibles moralmente y presenten trastornos severos de personalidad.</li> <li>4. No hayan participado de manera activa y responsable en el Sistema de Oportunidades.</li> <li>5. Por concepto del psiquiatra deban recibir atención y tratamiento especializado dadas las limitaciones de su estado de salud mental.</li> <li>6. Aquellos internos que a juicio de la Junta de Distribución de Patios y asignación de celdas deban estar reclusos en lugares de alta seguridad conforme al parágrafo del artículo 17 del Acuerdo 0011 de 1995, con tratamiento especial.</li> </ol> <p>3. Fase de mediana seguridad. (Período semi abierto): Es la tercera fase del proceso de Tratamiento Penitenciario en la que el interno(a) accede a programas educativos y laborales en un espacio semi abierto, que implica medidas de seguridad menos restrictivas; se orienta a fortalecer al interno(a) en su ámbito personal con el fin de adquirir, afianzar y desarrollar hábitos y competencias socio laborales.</p> <p>Esta fase se inicia una vez el interno(a) mediante concepto integral favorable del cumplimiento de los factores objetivo y subjetivo, emitido por el CET alcanza el cumplimiento de una tercera parte de la pena impuesta y finaliza cuando cumpla las cuatro quintas (4/5) partes del tiempo requerido para la libertad condicional y se evidencie la capacidad del interno(a) para asumir de manera responsable espacios de tratamiento que implican menores restricciones de seguridad.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234">http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 7302 de 2005</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio de la cual se revocan las Resoluciones 4105 del 25 de septiembre de 1997 y número 5964 del 9 de diciembre de 1998 y se expiden pautas para la atención integral y el Tratamiento Penitenciario.</p>	<p>Los programas educativos y laborales que se ofrecen en esta fase se basan en la intervención individual y grupal, permiten el fortalecimiento de competencias psicosociales y ocupacionales a través de la educación formal, no formal e informal; vinculación a actividades industriales, artesanales, agrícolas, pecuarias y de servicios, los cuales se complementan con los Programas de Cultura, Recreación, Deporte, Asistencia Espiritual, Ambiental, Atención Psicosocial, Promoción y Prevención en Salud.</p> <p>En esta fase se clasificarán aquellos internos(as) que:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. En el tiempo efectivo hayan superado una tercera parte (1/3) de la pena impuesta en caso de encontrarse condenado por justicia ordinaria y de un setenta por ciento (70%) de la pena impuesta, en caso de justicia especializada.</li> <li>2. No registren requerimiento por autoridad judicial.</li> <li>3. Durante su proceso hayan demostrado una actitud positiva y de compromiso hacia el Tratamiento Penitenciario.</li> <li>4. Se relacionen e interactúen adecuadamente, no generando violencia física, ni psicológica.</li> <li>5. Orienten su proyecto de vida dirigido a la convivencia intra y extramural.</li> <li>6. Hayan demostrado un desempeño efectivo en las áreas del Sistema de Oportunidades, ofrecido en la fase anterior.</li> </ol> <p>permanecerán en fase de mediana seguridad los internos(as) que requieran mayor intervención en su tratamiento y no podrán ser promovidos(as) por el CET, a fase de mínima seguridad, aquellos que:</p> <p>Desde el factor subjetivo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Su desempeño en las actividades del Sistema de Oportunidades haya sido calificado por la Junta de Evaluación de Estudio, Trabajo y Enseñanza como deficiente.</li> <li>2. Que no obstante cumplir con el factor objetivo, requieren fortalecer las competencias personales y socio laborales en su proceso.</li> </ol>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234">http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 7302 de 2005</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio de la cual se revocan las Resoluciones 4105 del 25 de septiembre de 1997 y número 5964 del 9 de diciembre de 1998 y se expiden pautas para la atención integral y el Tratamiento Penitenciario.</p>	<p><b>4. FASE DE MÍNIMA SEGURIDAD (PERÍODO ABIERTO):</b> Es la cuarta fase del proceso de Tratamiento Penitenciario en la que accede el interno(a), en programas educativos y laborales, en un espacio que implica medidas de restricción mínima y se orienta al fortalecimiento de su ámbito personal de reestructuración de la dinámica familiar y laboral, como estrategias para afrontar la integración social positiva y la consolidación de su proyecto de vida en libertad.</p> <p>Esta fase se inicia una vez el interno(a) ha sido promovido de fase de Mediana Seguridad, mediante concepto integral favorable emitido por el CET, previo cumplimiento de los factores objetivo y subjetivo (avances del plan de tratamiento).</p> <p>En esta fase se clasificarán aquellos internos(as) que:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hayan cumplido las cuatro quintas partes (4/5) del tiempo requerido para la libertad condicional.</li> <li>2. Hayan cumplido a cabalidad con los deberes del Beneficio Administrativo de hasta 72 horas, en caso de haber accedido a este.</li> <li>3. No registren requerimiento por autoridad judicial.</li> <li>4. Que hayan demostrado responsabilidad y manejo adecuado de las normas internas.</li> <li>5. Hayan cumplido con las metas propuestas en su Plan de Tratamiento Penitenciario para esta fase.</li> </ol> <p><b>5. Fase de confianza:</b> Es la última fase del Tratamiento Penitenciario y se accede a ella al ser promovido de la fase de mínima previo cumplimiento del Factor Subjetivo y con el tiempo requerido para la Libertad Condicional como factor objetivo y termina al cumplimiento de la pena. Procede cuando la libertad condicional ha sido negada por la autoridad judicial.</p> <p>En esta fase el proceso se orienta al desarrollo de actividades que permitan evidenciar el impacto del tratamiento realizado en las fases.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234">http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 7302 de 2005</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio de la cual se revocan las Resoluciones 4105 del 25 de septiembre de 1997 y número 5964 del 9 de diciembre de 1998 y se expiden pautas para la atención integral y el Tratamiento Penitenciario.</p>	<p>En esta fase se clasificarán aquellos internos(as) que:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hayan superado el tiempo requerido para la Libertad Condicional.</li> <li>2. Hayan demostrado un efectivo y positivo cumplimiento del Tratamiento Penitenciario.</li> <li>3. Cuenten, previa verificación, desde el ámbito externo a la prisión, con apoyo para fortalecer aún más su desarrollo integral.</li> </ol> <p><b>ARTÍCULO 11. SEGUIMIENTO Y CAMBIO DE FASE DE TRATAMIENTO.</b> Se entiende como seguimiento la verificación efectuada por el CET que permite, a través de la aplicación de instrumentos científicos y jurídicos, determinar el cumplimiento del plan de tratamiento del interno(a) durante su proceso en cada una de las fases, evidenciando sus avances o retrocesos. El CET aplicará dos clases de seguimiento:</p> <p>Seguimiento en fase: Es la valoración permanente al proceso de tratamiento del interno(a) en una misma fase, la cual debe ser reportada en forma escrita por el CET como mínimo cada 6 meses, o cuando por razones especiales, algún funcionario integrante del Comité lo considere pertinente, no siempre implica un cambio de fase, pues puede convertirse en insumo para la toma de decisiones del CET.</p> <p>Parágrafo: En caso de que el Director del Establecimiento de Reclusión, los órganos Colegiados, la Autoridad Judicial o Administrativa, requieran de manera extraordinaria un seguimiento en fase de tratamiento, deberán solicitarlo por escrito al CET.</p> <p>Seguimiento para Cambio de Fase de Tratamiento: Es el análisis del proceso de tratamiento del interno(a) al cumplir los requisitos objetivos y subjetivos establecidos anteriormente para cambio de fase. Este seguimiento será efectuado por todos los integrantes del CET.</p> <p>Se entiende como Cambio de Fase, el tránsito de una fase de tratamiento a otra, de manera ascendente o descendente, emitida mediante concepto integral elaborado por el CET como resultado del seguimiento al plan de tratamiento establecido para y con el interno (a).</p> <p>El CET debe diseñar el plan de seguimiento con un cronograma claramente definido, que garantice el desarrollo y alcance de los objetivos establecidos para el interno(a) dentro del proceso de tratamiento.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234">http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 7302 de 2005</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio de la cual se revocan las Resoluciones 4105 del 25 de septiembre de 1997 y número 5964 del 9 de diciembre de 1998 y se expiden pautas para la atención integral y el Tratamiento Penitenciario.</p>	<p>Para realizar el seguimiento el CET deberá tener en cuenta los siguientes criterios:</p> <p>A. Análisis jurídico: Es el estudio de la situación jurídica del interno(a) que permite cuantificar y sustentar el factor objetivo establecido para las diferentes fases de Tratamiento Penitenciario.</p> <p>Parágrafo. Al interno(a) que estando en fase diferente a alta seguridad, le sea notificado nuevo requerimiento o condena, será reclasificado de manera inmediata en fase de alta seguridad.</p> <p>B. Análisis de los objetivos propuestos en el plan de tratamiento del interno (a): Evaluación y seguimiento del cumplimiento de los objetivos establecidos para el interno(a) en la fase de tratamiento, verificando su progreso. Para dicho análisis el interno deberá presentar al Consejo de Evaluación y Tratamiento, cada tres meses, un informe de logros, dificultades y aspectos relevantes en su proceso de tratamiento.</p> <p>C. Análisis de las medidas restrictivas: Revisión y verificación de las medidas restrictivas que estén establecidas para el interno(a) por cada caso en particular y en relación con los espacios autorizados para la nueva fase.</p> <p>D. Análisis del desempeño ocupacional: Seguimiento permanente para verificar aptitudes, actitudes y comportamientos que permitan al interno(a) enfrentar las exigencias ocupacionales, educativas y/o laborales de cada fase.</p> <p>E. Análisis del desarrollo y crecimiento personal: Patrones comportamentales, cognitivos y actitudinales que permiten verificar el nivel de avance personal, laboral, social y familiar respecto del plan de tratamiento.</p> <p>F. Análisis de logros académicos: Valoración de los logros alcanzados dentro de los procesos de aprendizaje que se evidencien en las evaluaciones y en los niveles aprobados por el Sistema Educativo Formal, No Formal e Informal y en los conceptos que emitan los educadores sobre el desempeño del interno(a).</p>



Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234">http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 7302 de 2005</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio de la cual se revocan las Resoluciones 4105 del 25 de septiembre de 1997 y número 5964 del 9 de diciembre de 1998 y se expiden pautas para la atención integral y el Tratamiento Penitenciario.</p>	<p>G. Análisis de la calificación de la conducta: Se tiene en cuenta la calificación de conducta del interno(a) durante su período de Reclusión, emitida por el Consejo de Disciplina, con el fin de verificar los aciertos y dificultades en el cumplimiento del reglamento interno del Establecimiento de Reclusión.</p> <p>Artículo 12. Concepto integral del Consejo de Evaluación y Tratamiento. Es el informe consignado en un registro de calidad, emitido por el CET para la clasificación y cambio de fase de tratamiento. Se debe construir de manera integral y concertada por los integrantes del CET previa entrevista con el interno, teniendo como insumo la observación, diagnóstico, clasificación, evaluación y los seguimientos realizados en cada una de las disciplinas que intervienen en el proceso de Tratamiento Penitenciario en donde al interno(a) se le informará de las observaciones y se le motivará para el inicio o continuación del proceso de Tratamiento Penitenciario, según sea el caso.</p> <p>Parágrafo 1°. El concepto del CET para clasificación y cambio de fase, en cualquiera de las fases, deberá estar formulado de manera clara y con los respectivos soportes científicos, indicando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El resumen del diagnóstico integral.</li> <li>• Los objetivos a desarrollar por el interno durante la fase indicada.</li> <li>• Las áreas del Sistema de Oportunidades del establecimiento en las que se sugiere ubicar al interno(a) en forma gradual.</li> </ul> <p>Parágrafo 2°. Las sugerencias de tratamiento serán remitidas por el CET a las diferentes áreas o cuerpos colegiados competentes para tal efecto, dejando el respectivo registro de calidad.</p> <p>Artículo 13. Comunicación de clasificación en fase. Al interno(a) se le comunicará del tratamiento sugerido por el CET y su clasificación en fase, dejando el registro de calidad correspondiente, en la misma sesión de evaluación.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234">http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 7302 de 2005</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio de la cual se revocan las Resoluciones 4105 del 25 de septiembre de 1997 y número 5964 del 9 de diciembre de 1998 y se expiden pautas para la atención integral y el Tratamiento Penitenciario.</p>	<p>En caso de que el interno(a) manifieste su voluntad de no aceptar el tratamiento sugerido por el CET, se deberá dejar nota aclaratoria, firmada por el interno(a) en el registro de calidad de la comunicación.</p> <p><b>CAPITULO IV -DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS</b></p> <p><b>ARTÍCULO 14. FORMATOS DE REGISTRO.</b> La Subdirección de Tratamiento y Desarrollo presentará los procedimientos de Atención Integral y Tratamiento Penitenciario, con sus respectivos formatos para la recopilación de la información sobre el interno(a) sujeto de tratamiento, los cuales entrarán en vigencia una vez sean aprobados por la Oficina de Planeación del Instituto.</p> <p>Parágrafo. El diligenciamiento de los formatos únicos de registro indicados en los procedimientos y demás soportes documentales son responsabilidad de los miembros del CET, y su custodia deberá ser garantizada y protegida en un lugar de acceso y uso exclusivo del personal que hace parte de este órgano colegiado. En ningún caso, la conservación y el manejo de los mismos podrán estar a cargo de la población interna.</p> <p><b>ARTÍCULO 15. BENEFICIOS ADMINISTRATIVOS.</b> Los Beneficios Administrativos están relacionados con las fases del Tratamiento y son un incentivo o estímulo al proceso de tratamiento que requiere el interno(a) por lo cual no representan un derecho adquirido por este, sino un reconocimiento al avance en sus espacios de tratamiento y reducción de las medidas restrictivas.</p> <p>Parágrafo 1°. En la fase de Mediana Seguridad se podrá conceder permisos de hasta setenta y dos (72) horas para salir del Establecimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 147 de la Ley 65 de 1993 modificado por el artículo 29 de la Ley 504 de 1999, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 5° inciso 3° de los Decretos 1542 de 1997 y 232 de 1998.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234">http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocumento.asp?ruta=Resolucion/4023234</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 7302 de 2005</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio de la cual se revocan las Resoluciones 4105 del 25 de septiembre de 1997 y número 5964 del 9 de diciembre de 1998 y se expiden pautas para la atención integral y el Tratamiento Penitenciario.</p>	<p>Parágrafo 2°. En Fase de Confianza se podrá conceder al condenado que no goce de Libertad Condicional los Beneficios Administrativos contemplados en los artículos 147A, 147B, 148, 149 de la Ley 65 de 1993.</p> <p>ARTÍCULO 16. DIVULGACIÓN RESOLUCIÓN. La Subdirección de Tratamiento y Desarrollo del INPEC, dentro de los cinco (5) días siguientes a la expedición de la presente resolución, se encargará de difundirla a las Direcciones Regionales quienes a su vez en un plazo máximo de diez (10) días siguientes al recibo de la misma, deberán realizar el mismo procedimiento con todos los Establecimientos de Reclusión de su respectiva jurisdicción.</p> <p>La Subdirección de Tratamiento y Desarrollo presentará ante la Dirección General del INPEC la propuesta para la elaboración de las guías científicas.</p> <p>ARTÍCULO 17. SEGUIMIENTO. La Subdirección de Tratamiento y Desarrollo a través de la División de Desarrollo Social hará estricto seguimiento de la ejecución de los Programas de Atención Integral y Tratamiento Penitenciario.</p> <p>ARTÍCULO 18. EL PRESENTE ACTO ADMINISTRATIVO DEROGA LAS RESOLUCIONES 4105 DEL 25 DE SEPTIEMBRE DE 1997 Y NÚMERO 5964 DEL 9 DE DICIEMBRE DE 1998 Y LAS DEMÁS NORMAS EXISTENTES SOBRE LA MATERIA.</p> <p>ARTÍCULO 19. LOS DIRECTORES DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE RECLUSIÓN TIENEN PLAZO HASTA EL 1° DE MARZO DEL AÑO 2006 PARA IMPLEMENTAR LO DISPUESTO EN LA PRESENTE RESOLUCIÓN, DE CONFORMIDAD CON LOS PROCEDIMIENTOS QUE AL RESPECTO EXPIDA LA OFICINA DE PLANEACIÓN.</p> <p>Parágrafo 1°. El incumplimiento a lo establecido en la presente resolución, será causal de mala conducta de conformidad con lo establecido en el Decreto 734 de 2002.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
LEY	LEY 1221 DE 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	<p><b>ARTÍCULO 3o. POLÍTICA PÚBLICA DE FOMENTO AL TELETRABAJO.</b> Para objeto de la presente ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, previo estudio Conpes, una Política</p> <p>Pública de Fomento al teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio de la Protección Social, el Ministerio de la Función Pública, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN.</p> <p>Esta Política tendrá en cuenta los siguientes componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Infraestructura de telecomunicaciones. Acceso a equipos de computación.</li> <li>- Aplicaciones y contenidos. Divulgación y mercadeo. Capacitación.</li> <li>- Incentivos.</li> </ul> <p>Evaluación permanente y formulación de correctivos cuando su desarrollo lo requiera.</p> <p>PARÁGRAFO 1o. Teletrabajo para población vulnerable. El Ministerio de la Protección Social, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, formulará una política pública de fomento al teletrabajo de la población vulnerable (Personas en situación de discapacidad, población desplazada, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de familia, personas con amenaza de su vida).</p>

**Fuente:** Internet. Recuperado de [https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf)  
**Diseño:** Propio.

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
Decreto	Decreto 4151 De 2011	Por el cual se modifica la estructura del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, y se dictan otras disposiciones.	<p><b>CAPÍTULO 1. OBJETO Y FUNCIONES GENERALES.</b></p> <p><b>ARTÍCULO 1. OBJETO.</b> El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, tiene como objeto ejercer la vigilancia, custodia, atención y tratamiento de las personas privadas de la libertad; la vigilancia y seguimiento del mecanismo de seguridad electrónica y de la ejecución del trabajo social no remunerado, impuestas como consecuencia de una decisión judicial, de conformidad con las políticas establecidas por el Gobierno Nacional y el ordenamiento jurídico, en el marco de la promoción, respeto y protección de los derechos humanos.</p> <p><b>ARTÍCULO 2. FUNCIONES.</b> El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, tendrá las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejecutar la política penitenciaria y carcelaria, en coordinación con las autoridades competentes, en el marco de los derechos humanos, los principios del sistema progresivo, a los tratados y pactos suscritos por Colombia en lo referente a la ejecución de la pena y la privación de la libertad.</li> <li>- Diseñar e implementar los planes, programas y proyectos necesarios para el cumplimiento de la misión institucional.</li> <li>- Diseñar e implementar sistemas de seguimiento, monitoreo y evaluación de los planes, programas y proyectos mencionados en el numeral anterior.</li> <li>- Prestar los servicios de atención integral, rehabilitación y tratamiento penitenciario a la población privada de la libertad.</li> <li>- Definir y gestionar estrategias para la asistencia postpenitenciaria en colaboración con otras entidades públicas o privadas.</li> <li>- Determinar las necesidades en materia de infraestructura, bienes y servicios para cumplir con sus objetivos y funciones, y requerir su suministro a la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios, SPC.</li> <li>- Proponer y ejecutar las políticas, planes, programas y proyectos institucionales en materia de inducción, formación, capacitación, actualización y especialización del talento humano de la entidad.</li> </ul>

**Fuente:** Internet. Recuperado de [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto\\_4151\\_2011.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_4151_2011.htm)  
**Diseño:** Propio

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADA EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Decreto</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_4151_2011.htm">https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_4151_2011.htm</a> <b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Decreto 4151 De 2011</p>	<p>Continuación</p> <p>Por el cual se modifica la estructura del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, y se dictan otras disposiciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsar y realizar investigaciones y estudios sobre la ejecución de la política y el funcionamiento del sistema penitenciario y carcelario, encaminados a la formulación de planes, proyectos y programas, en lo de su competencia.</li> <li>- Definir e implementar estrategias de atención y participación del ciudadano.</li> </ul> <p><b>CAPÍTULO 3. ESTRUCTURA Y FUNCIONES DE SUS DEPENDENCIAS.</b></p> <p><b>ARTÍCULO 9. OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.</b> Son funciones de la Oficina Asesora de Planeación, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar y hacer seguimiento al cumplimiento de los planes, programas y proyectos de la Entidad e informar permanentemente a la Dirección de la entidad y a las dependencias sobre el avance.</li> <li>- Formular los planes y políticas para las investigaciones sobre la atención y la intervención integral a la población privada de la libertad y pospenada, en coordinación con las dependencias competentes.</li> <li>- Elaborar en coordinación con la Dirección de Gestión Corporativa, el anteproyecto de presupuesto de ingresos y gastos, la programación presupuestal, el Programa Anual Mensualizado de Caja, PAC, y el plan de necesidades en materia de funcionamiento y de inversión, consultando los planes, programas y requerimientos de cada una de las dependencias de la entidad en el nivel nacional y regional.</li> <li>- Apoyar al Director en el establecimiento de modelos para el desarrollo de proyectos de alianza entre entidades públicas, o asociaciones público-privadas u otras modalidades, de acuerdo con las normas vigentes sobre la materia.</li> <li>- Dirigir la elaboración de estudios, proyectos e investigaciones necesarios para la ejecución de la misión institucional.</li> </ul> <p><b>ARTÍCULO 10. OFICINA ASESORA JURÍDICA.</b> Son funciones de la Oficina Asesora Jurídica, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participar en el proceso de identificación, medición y control de riesgos jurídicos relacionados con los procesos que desarrolla el Instituto.</li> </ul>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Decreto</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_4151_2011.htm">https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_4151_2011.htm</a> <b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Decreto 4151 De 2011</p>	<p>Continuación</p> <p>Por el cual se modifica la estructura del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>ARTÍCULO 18. DIRECCIÓN DE ATENCIÓN Y TRATAMIENTO. Son funciones de la Dirección de Atención y Tratamiento, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer, de acuerdo con las políticas institucionales y la normatividad vigente, los planes para el desarrollo de los proyectos y programas de atención básica de la población sindicada privada de la libertad y el tratamiento penitenciario de la población condenada privada de la libertad.</li> <li>- Diseñar y vigilar los programas de salud pública dirigida a la población privada de la libertad.</li> <li>- Proponer las políticas para diseñar, elaborar, registrar, evaluar y retroalimentar los proyectos y programas de atención básica de la población sindicada privada de la libertad y el tratamiento penitenciario de la población condenada privada de la libertad.</li> <li>- Definir las modalidades de vinculación, la ejecución y desarrollo de las actividades que ejerzan y los resultados e impacto de las entidades que apoyan el tratamiento de la población privada de la libertad.</li> <li>- Diseñar y realizar seguimiento a los programas de atención a familiares de la persona privada de la libertad, sus hijos menores de tres (3) años, atención a población en condiciones excepcionales, atención psicológica y social y asistencia espiritual y religiosa.</li> <li>- Diseñar y realizar seguimiento a los programas de capacitación y formación laboral de la población privada de la libertad.</li> <li>- Coordinar con el Ministerio de Educación Nacional y secretarías de educación, y demás entidades y autoridades competentes, la implementación de programas de educación formal, educación para el trabajo, educación informal, educación superior, programas de lectura y bibliotecas, programas culturales, recreativos y deporte para la población privada de la libertad.</li> <li>- Realizar la evaluación, el control, el seguimiento y la retroalimentación de los proyectos de atención básica de la población sindicada privada de la libertad y el de la población condenada privada de la libertad, en coordinación con las Direcciones Regionales.</li> </ul>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Decreto</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_4151_2011.htm">https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_4151_2011.htm</a> <b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Decreto 4151 De 2011</p>	<p>Continuación</p> <p>Por el cual se modifica la estructura del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, y se dictan otras disposiciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formular, diseñar, divulgar y hacer seguimiento a la implementación de los programas de prevención y promoción de salud para la población privada de la libertad.</li> <li>- Supervisar la prestación de los servicios de salud a la población privada de la libertad.</li> <li>- Preparar la relación de necesidades de la dependencia en coordinación con la Dirección de Gestión Corporativa, para la implementación y ejecución de proyectos y programas de atención básica de la población sindicada privada de la libertad y el tratamiento penitenciario de la población condenada privada de la libertad, y controlar su aplicación.</li> <li>- Diseñar y realizar diagnósticos de las condiciones de los establecimientos de reclusión y de la población privada de la libertad, para la definición de proyectos y programas de atención básica de la población sindicada privada de la libertad y tratamiento penitenciario de la población condenada privada de la libertad que permita la integración social positiva.</li> <li>- Elaborar los estudios y diagnósticos que permitan conocer la situación sanitaria, para establecer y desarrollar los programas que propicien el mejoramiento de las condiciones de habitabilidad, salubridad y ocupación de la población privada de la libertad.</li> <li>- Participar en el diseño y desarrollo de estudios e investigaciones relacionados con programas, planes y proyectos de atención en salud, atención integral, educación y capacitación y formación laboral de la población privada de la libertad.</li> <li>- Estructurar proyectos para la formación y desarrollo de competencias para la productividad y la generación de ingresos de la población condenada privada de la libertad</li> </ul>



Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Decreto</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_4151_2011.htm">https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_4151_2011.htm</a> <b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Decreto 4151 De 2011</p>	<p>Continuación</p> <p>Por el cual se modifica la estructura del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>ARTÍCULO 21. SUBDIRECCIÓN DE EDUCACIÓN. Son funciones de la Subdirección de Educación, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planear, implementar y hacer seguimiento a la prestación del servicio educativo dirigido a la población condenada privada de la libertad, a cargo del INPEC en el marco del modelo educativo institucional.</li> <li>- Implementar el modelo educativo institucional de acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo, PND.</li> <li>- Coordinar la implementación de la educación para el trabajo y desarrollo humano a través de convenios institucionales que la brinden.</li> <li>- Formular, implementar y hacer seguimiento a programas culturales deportivos y recreativos dirigidos a la población condenada privada de la libertad, a cargo del INPEC.</li> <li>- Planear, gestionar, coordinar y evaluar estrategias que permita a la población condenada privada de la libertad el acceso a los programas de educación básica y superior, conforme a la normatividad vigente y los lineamientos del modelo educativo para el Sistema Penitenciario y Carcelario, a través de la metodología de educación abierta y a distancia.</li> <li>- Coordinar los niveles institucionales encargados de implementar el servicio educativo.</li> <li>- Formular y desarrollar investigaciones que posibiliten el conocimiento del modelo educativo penitenciario.</li> <li>- Promover la celebración de convenios de cooperación encaminados a fortalecer la atención educativa, entre la empresa privada y el Instituto en beneficio de la población condenada privada de la libertad.</li> <li>- Apoyar a las Direcciones Regionales y establecimientos de reclusión en la ejecución de planes y programas tendientes a lograr un mejoramiento de las condiciones educativas de la población condenada privada de la libertad.</li> <li>- Determinar, a través de las Direcciones Regionales y establecimientos de reclusión, las necesidades específicas relacionadas con recursos materiales y humanos requeridos para la atención e intervención.</li> </ul>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Decreto</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_4151_2011.htm">https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_4151_2011.htm</a> <b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Decreto 4151 De 2011</p>	<p>Continuación</p> <p>Por el cual se modifica la estructura del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, y se dictan otras disposiciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover cursos de capacitación y actualización para los servidores penitenciarios que desempeñen funciones relacionadas con la Subdirección de Educación, para mejorar la calidad en la atención e intervención dirigida a población condenada privada de la libertad.</li> </ul> <p><b>ARTÍCULO 22. SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DE HABILIDADES PRODUCTIVAS.</b> Son funciones de la Subdirección de Desarrollo de Habilidades Productivas, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir las estrategias para la implementación de la formación y desarrollo de competencias para la productividad y la generación de ingresos, dirigida a población condenada privada de la libertad.</li> <li>- Diseñar, implementar y controlar programas de formación y desarrollo de competencias para la productividad y la generación de ingresos, dirigidos a población condenada privada de la libertad, de acuerdo con el Modelo de Atención Integral, Rehabilitación y Tratamiento Penitenciario y la normatividad vigente.</li> <li>- Diseñar estrategias para la comercialización de los bienes y servicios que desarrolle la población condenada privada de la libertad y pospenada, liderando su implementación, seguimiento y control en los establecimientos de reclusión.</li> <li>- Apoyar y participar, en coordinación con la Dirección Escuela de Formación, en las investigaciones sobre la atención y la intervención integral con población condenada privada de la libertad y pospenada, desde la perspectiva de la productividad y la generación de ingresos.</li> <li>- Participar en la formulación y evaluación de proyectos de asociaciones público-privadas encaminados al desarrollo de habilidades laborales de la población condenada privada de la libertad.</li> <li>- Diseñar, controlar y coordinar la implementación de proyectos de desarrollo de actividades laborales y productivas de la población condenada privada de la libertad, en coordinación con las entidades y autoridades públicas.</li> <li>- Identificar las necesidades, perfil y competencias de talento humano, así como los bienes y servicios requeridos para el desarrollo de competencias para la productividad y de generación de ingresos de la población condenada privada de la libertad y asistencia al pospenado.</li> </ul>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Decreto</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_4151_2011.htm">https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_4151_2011.htm</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Decreto 4151 De 2011</p>	<p>Continuación</p> <p>Por el cual se modifica la estructura del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>- Proyectar las directrices, reglamentaciones y programas básicos para la capacitación y formación laboral de la población condenada privada de la libertad en actividades agropecuarias, de industria, artesanal y de servicios, en coordinación con las Direcciones Regionales y los establecimientos de reclusión.</p> <p><b>ARTÍCULO 29. DIRECCIONES REGIONALES.</b> Son funciones de las Direcciones Regionales, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinar la implementación y control del desarrollo de los proyectos y programas de atención integral y tratamiento en los establecimientos de reclusión de su competencia.</li> <li>- Coordinar la implementación de las políticas, planes, programas y actividades relacionadas con la custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria, a nivel regional y en los establecimientos de reclusión de su competencia.</li> <li>- Promover el desarrollo de alianzas y convenios con las demás entidades públicas y privadas de la Región.</li> <li>- Ejecutar las estrategias para estimular la comercialización de productos fabricados por la población condenada privada de la libertad, acorde con las políticas y programas de la Entidad, en el ámbito territorial de competencia.</li> <li>- Consolidar y presentar ante la Dirección competente las necesidades de talento humano, así como los recursos, bienes y servicios requeridos para el funcionamiento de la regional y de los establecimientos de reclusión que se encuentren dentro de su ámbito territorial de competencia, y elaborar el plan de necesidades.</li> </ul> <p><b>ARTÍCULO 30. ESTABLECIMIENTOS DE RECLUSIÓN.</b> Son funciones de los Establecimientos de Reclusión, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejecutar los proyectos y programas de atención integral, rehabilitación y tratamiento penitenciario, procurando la protección a la dignidad humana, las garantías constitucionales y los derechos humanos de la población privada de la libertad.</li> <li>- Presentar ante la Dirección Regional las necesidades de talento humano, así como los recursos, bienes y servicios requeridos para el funcionamiento del establecimiento de reclusión.</li> </ul>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html</a> <b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Resolución 3190 del 23 de Octubre de 2013</p>	<p>“Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009”.</p>	<p><b>CAPÍTULO PRIMERO - PRINCIPIOS RECTORES Y CRITERIOS DE FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE OPORTUNIDADES</b></p> <p><b>ARTÍCULO PRIMERO. PRINCIPIOS RECTORES:</b> El acceso del interno (a) al Sistema de Oportunidades se basa en el respeto a la dignidad humana, la convivencia, la legalidad, la autonomía, la igualdad, la oportunidad, la gradualidad y la progresividad.</p> <p><b>ARTÍCULO SEGUNDO. DEFINICIÓN:</b> El Sistema de Oportunidades es un plan de acción que integra en cada establecimiento de reclusión los programas de trabajo, estudio y enseñanza para el proceso de atención social y tratamiento penitenciario.</p> <p><b>ARTÍCULO TERCERO. CRITERIOS DE FUNCIONAMIENTO:</b> El Sistema de Oportunidades ofrecido por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario funcionará bajo los siguientes parámetros:</p> <p>Los programas de Trabajo, Estudio y Enseñanza estructurados en el Sistema de Oportunidades fundamentan los procesos de Atención Social y Tratamiento Penitenciario. Se organizan bajo el concepto de gradualidad y progresividad, con el fin de apoyar y verificar el avance del interno en su plan de tratamiento, teniendo en cuenta las fases del Tratamiento Penitenciario, el contexto de seguridad y las condiciones de infraestructura del Establecimiento de Reclusión.</p> <p>La evaluación, asignación y ubicación de los Internos en el Sistema de Oportunidades, será realizada por la Junta de Evaluación de Trabajo, Estudio y Enseñanza (JETEE), acorde con la reglamentación vigente que establezca el INPEC.</p> <p>Para la asignación de programas de Trabajo, Estudio y Enseñanza, se da prioridad a los internos condenados sobre los sindicados, no obstante, el interno sindicado o indiciado, podrá participar en estos programas de acuerdo con la disponibilidad de cupos, como parte del proceso de Atención Social orientado a prevenir o minimizar hasta donde sea posible, los efectos de la Prisionalización y también para redimir la pena en caso de condenados.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 3190 del 23 de Octubre de 2013</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009".</p>	<p>Los programas de Trabajo, Estudio y Enseñanza se documentarán incluyendo un componente ocupacional, psicosocial, cultural, recreativo, deportivo y observando los lineamientos dados por la Dirección de Atención y Tratamiento.</p> <p>El Sistema de Oportunidades en los Establecimientos de Reclusión se organiza acorde a la metodología P.A.S.O (Plan de Acción y Sistema de Oportunidades), en sus tres niveles: PAS.O. Inicial, PAS.O. Medio y PAS.O. Final.</p> <p>El sistema de Oportunidades se estructura en una matriz de plan ocupacional que opera como herramienta para la administración y control de los programas de trabajo, estudio y enseñanza en los establecimientos de reclusión, elaborada a partir de las caracterizaciones y establece el flujo de oferta - demanda por actividad, mediante la definición de cupos máximos, asignados y disponibles.</p> <p>Los programas de trabajo, estudio y enseñanza (TEE), no tendrán carácter de permanencia y obligatoriedad, ya que estos se administran bajo los preceptos de gradualidad y progresividad del Tratamiento Penitenciario para los condenados y de Atención Social para los sindicados o indiciados.</p> <p>La Dirección de Atención y Tratamiento, bajo las políticas de la Dirección General del INPEC, administra y organiza todos los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de pena, mediante el software Sistematización Integral del Sistema Penitenciario y Carcelario, SISIPPEC, en el Módulo TEE y los correspondientes que se apliquen y diseñen.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucin_3190_del_2310_2013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucin_3190_del_2310_2013.html</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 3190 del 23 de Octubre de 2013</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009".</p>	<p><b>CAPÍTULO SEGUNDO - PROGRAMAS DE TRABAJO</b></p> <p><b>ARTÍCULO CUARTO:</b> Los programas de trabajo son una de las estrategias ofrecidas al personal privado de la libertad dentro de los procesos de Atención Social y Tratamiento Penitenciario y se integran en las siguientes categorías: artesanales, industriales, servicios, agrícolas y pecuarias, trabajo comunitario y libertad preparatoria, las cuales están orientadas a fortalecer en el interno(a) hábitos, destrezas, habilidades, competencias reafirmando principios y valores de solidaridad y generosidad para su integración a su vida en libertad Dichos programas de trabajo se enmarcarán dentro de las siguientes modalidades:</p> <p><b>ADMINISTRACIÓN DIRECTA:</b> Cuando la administración del Establecimiento de Reclusión pone a disposición de los Internos los recursos del Estado necesarios para el desarrollo de actividades industriales, agropecuarias y de servicios con carácter ocupacional y controla directamente el desarrollo económico y social de las mismas.</p> <p><b>ADMINISTRACIÓN INDIRECTA:</b> Cuando la administración del Establecimiento pone a disposición de personas naturales o jurídicas los recursos físicos con que cuenta el Establecimiento de Reclusión para que ellas lleven a cabo actividades productivas con vinculación de mano de obra interna. En este caso el control del proceso de fabricación y capacitación lo ejerce directamente el particular.</p> <p>Otra forma de Administración Indirecta es la maquila, entendida como la forma de producción por la cual el Establecimiento de Reclusión se compromete a elaborar un artículo, parte de un producto, empleando la mano de obra de los internos para un tercero, quien es el que comercializa el producto con su marca propia.</p> <p>El servicio de maquila en los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional será regulado por los Directores de Establecimiento, garantizando lo establecido en los artículos 84 y 86 de la Ley 65 de 1993 y los artículos 61 y 62 del Acuerdo 0011 de 1995.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html</a> <b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 3190 del 23 de Octubre de 2013</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009".</p>	<p>Son internos independientes aquellos que previamente autorizados por la Junta de Evaluación de Trabajo, Estudio y Enseñanza, laboran en actividades por su cuenta, es decir, con insumo y materias primas que adquieren en los almacenes Expendio de los Establecimientos, elaborando o ensamblan bienes o productos industriales y/o artesanales generando valor agregado.</p> <p>La administración del establecimiento controla los procesos de producción y de comercialización y puede poner a disposición de dichos internos algunos recursos físicos como espacio, maquinaria, equipo y herramientas y, así mismo, alguna instrucción o capacitación laboral.</p> <p>Las actividades de trabajo que se pueden desarrollar son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>ACTIVIDADES ARTESANALES:</b> Cuyo proceso está determinado por el trabajo manual, con baja utilización de herramienta o maquinaria, acompañado siempre de procesos básicos de formación en temas relacionados con liderazgo para la productividad, formación de pequeña y mediana empresa contabilidad básica y las demás que sean afines con el tema.</li> <li>2. <b>ACTIVIDADES INDUSTRIALES:</b> Dedicadas a la transformación de materia prima en productos elaborados, involucrando mano de obra como parte de un proceso productivo y carga fabril con uso de maquinaria y equipo técnico</li> <li>3. <b>ACTIVIDADES DE SERVICIOS:</b> Son las realizadas en beneficio general de la población privada de la libertad en los establecimientos de reclusión.</li> </ol> <p><b>PARÁGRAFO:</b> El Aseo del alojamiento individual y su conservación, será responsabilidad del interno que lo ocupa. Las labores aquí enunciadas, no forman parte de las actividades laborales para redención de penas.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. <b>ACTIVIDADES AGRÍCOLAS Y PECUARIAS:</b> Explotación de recursos vegetales y especies animales entre los que se categorizan los cultivos de ciclo largo y de ciclo corto y especies animales menores y mayores.</li> </ol>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
Continuación  <b>Resolución</b>  <b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html</a> <b>Diseño:</b> Propio	Continuación  <b>Resolución 3190 del 23 de Octubre de 2013</b>	Continuación  Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009".	<p>5. <b>TRABAJO COMUNITARIO:</b> Realizado por las personas privadas de la libertad condenados a penas de prisión o arresto que no excedan los cuatro (4) años, en actividades de mantenimiento, aseo, obras públicas, ornato o reforestación, en el perímetro urbano o rural de la ciudad o municipio sede del respectivo Establecimiento de Reclusión, (artículo 99 A de la ley 65 de 1993, Adicionado Ley 415 de 1997, artículo 2°).</p> <p>6. <b>TRABAJO EN LIBERTAD PREPARATORIA:</b> Es el trabajo realizado por las personas privadas de la libertad, condenados, que disfrutaban de libertad preparatoria. Realizarán las labores durante el día, de lunes a viernes, en fábricas, empresas o con personas de reconocida seriedad y siempre que éstas colaboren con las normas de control establecidas para tal efecto.</p> <p><b>CAPITULO TERCERO - PROGRAMAS DE ESTUDIO</b></p> <p><b>ARTICULO QUINTO:</b> Los programas educativos tienen como objetivo afectar los marcos de referencia de la vida del interno, resignificar su existencia a partir de la exploración de otras formas de pensar que enseñarán y afirmarán en el interno (a) el conocimiento y el respeto por los valores humanos, las instituciones públicas y sociales, las leyes y normas de convivencia ciudadana, así como el desarrollo de su sentido ético o deontológico, enmarcado en los Derechos Humanos.</p> <p>Dichos programas responderán a las características y necesidades de la población interna, incorporando procesos que promuevan su formación académica, cultural, recreativa, deportiva y espiritual, y deberán ser contextualizados al medio Penitenciario y Carcelario, teniendo en cuenta los propósitos y lineamientos del Modelo Educativo para el Sistema Penitenciario y Carcelario.</p> <p>El Modelo Educativo para el Sistema Penitenciario y Carcelario, define los planes y programas educativos, las políticas y orientaciones técnico-pedagógicas y administrativas del INPEC de acuerdo con lo ordenado en el parágrafo uno del artículo 69 de la Ley General de Educación.</p>



Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucin_3190_del_23102013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucin_3190_del_23102013.html</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 3190 del 23 de Octubre de 2013</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009".</p>	<p>ARTICULO SEXTO. EDUCACIÓN FORMAL: Es aquella que se imparte por instituciones educativas en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducentes a grados y títulos.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMERO: La educación formal ofertada en los Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional (ERON) se atenderá conforme a lo dispuesto por el Artículo 69 de la Ley 115 de 1994, en cuanto a que la educación para la Rehabilitación Social "exige procesos pedagógicos acordes con la situación de existencia del sujeto. Por tanto, los planes y programas que se adelanten en los establecimientos carcelarios obedecerán a las orientaciones y disposiciones contenidas en el conjunto de normas que regulan lo educativo, incluyendo las directrices que sobre el particular fija el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC a través de sus disposiciones legales internas". El INPEC como entidad encargada de la administración y control de los establecimientos de reclusión cuenta con la experiencia para determinar los estudios que deben organizarse en cada centro de reclusión con la intención que sean válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de pena.</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO: En los ERON que posean las condiciones adecuadas y cumplan con los requisitos exigidos por la Secretaría de Educación, se organizará el Centro de Educación o la institución educativa de Adultos para la prestación del servicio educativo ya sea de Educación Formal o de Educación para el trabajo y Desarrollo Humano.</p> <p>Se adoptarán los lineamientos establecidos por la Dirección de Atención y Tratamiento del Modelo Educativo para el Sistema Penitenciario y Carcelario. El funcionamiento legal deberá contar con el reconocimiento por parte de la Secretaria de Educación correspondiente.</p> <p>PARÁGRAFO TERCERO: La Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional. Ésta se ofertará a través de Instituciones de Educación Superior debidamente aprobadas por el ICFES, con la modalidad de educación abierta y a distancia.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 3190 del 23 de Octubre de 2013</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009".</p>	<p>PARÁGRAFO CUARTO: Las personas privadas de la libertad que se encuentran vinculados al programa de Educación Superior en los lapsos del proceso de la matrícula con la institución educativa, así como en los períodos de receso académico, podrán realizar actividades complementarias y de apoyo a los programas educativos que ofrece el Establecimiento.</p> <p>Estas actividades se tendrán en cuenta para la evaluación y certificación de tiempo para la redención de pena durante estos períodos de tiempo.</p> <p>PARÁGRAFO QUINTO: Las personas privadas de la libertad condenadas que le otorguen el beneficio de Libertad Preparatoria con el fin de continuar su proceso de formación superior, lo podrá desarrollar bajo la modalidad de Educación formal - programa de educación superior durante el día, en universidades oficialmente.</p> <p>ARTÍCULO SEPTIMO: EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO: Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMERO: Los Programas de formación laboral tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de seiscientas (600) horas. Al menos el cincuenta por ciento (50%) de la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia. Para el desarrollo de los programas de formación laboral, el Establecimiento de Reclusión con el aval de la Dirección Regional, podrá gestionar apoyos con instituciones educativas debidamente aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 3190 del 23 de Octubre de 2013</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009".</p>	<p><b>PARÁGRAFO SEGUNDO:</b> Los Programas de formación académica tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la educación formal básica y media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y en general de organización del trabajo comunitario e institucional. Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas. Para el desarrollo de los programas de formación académica el Establecimiento de Reclusión con el aval de la Dirección Regional, podrá gestionar apoyos con instituciones educativas debidamente aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional.</p> <p><b>PARÁGRAFO TERCERO:</b> Los programas citados anteriormente para efectos de evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas serán homologados a estudio como educación para el trabajo y desarrollo humano.</p> <p><b>ARTÍCULO OCTAVO. EDUCACIÓN INFORMAL:</b> Es todo conocimiento libre y espontáneo adquirido proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.</p> <p><b>PARÁGRAFO PRIMERO:</b> Los programas literarios son aquellos de creación de obras literarias entendiéndose como la escritura de libros que impliquen un proceso de análisis crítico, creativo e investigativo; las actividades artísticas son aquellas de creación de obras como pintura y escultura. Estas deberán contar con una propuesta de trabajo estructurada donde se evidencien los objetivos, las actividades, la metodología de trabajo, los resultados de formación, productos concretos esperados y un cronograma de actividades mínimo de un trimestre; el control y seguimiento será realizado por parte de los encargados del área educativa, previa aprobación de la propuesta por parte de la Junta de Evaluación de Trabajo, Estudio y Enseñanzas, Dichas actividades para efectos de evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas serán homologadas a estudio como educación informal.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADA EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucin_3190_del_23102013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucin_3190_del_23102013.html</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 3190 del 23 de Octubre de 2013</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009".</p>	<p><b>PARÁGRAFO SEGUNDO:</b> Los programas deportivos son aquellas que se desarrollen como un proceso de formación académica en el campo del deporte que contribuya al desarrollo integral del interno; deberá contar con una propuesta estructurada donde se evidencien los objetivos, las actividades, la metodología de trabajo, los resultados de formación y un cronograma de trabajo con duración mínima de 160 horas; el control y seguimiento será realizado por parte de los encargados del área educativa, previa aprobación de la propuesta por parte de la Junta de Evaluación de Trabajo, Estudio y Enseñanza. Dichas actividades para efectos de evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas serán homologadas a estudio como educación informal.</p> <p><b>PARÁGRAFO TERCERO:</b> Las actividades desarrolladas por los Comités de Internos, que se encuentran determinadas conforme a la normatividad legal vigente, responderán a un programa estructurado que como mínimo contenga objetivos, cronograma de actividades y una metodología de trabajo que cuente con la aprobación de la Junta de Evaluación de Trabajo, Estudio y enseñanza Dichas actividades para efectos de evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas serán homologadas a estudio como educación informal.</p> <p><b>PARÁGRAFO CUARTO:</b> Las actividades y ejes temáticos que se desarrollan en el programa de rehabilitación como estrategia de intervención de Tratamiento Penitenciario dirigidos a las personas privadas de la libertad condenados con problemas de abuso de sustancias psicoactivas residentes de una comunidad terapéuticas creada en los establecimientos de reclusión, serán homologadas para efectos de evaluación y certificación de tiempo para la redención de pena, a estudio como educación informal.</p> <p><b>PARÁGRAFO QUINTO:</b> El programa de inducción al tratamiento penitenciario que está dirigido a la población privada de la libertad condenada y se implementa durante la fase de tratamiento penitenciario de observación — diagnóstico y clasificación, deberán contar con una estructura y cronograma máximo de tres (3) meses, donde se evidencien los objetivos, las actividades, la metodología de trabajo y los resultados de formación esperados; el control y seguimiento será realizado por parte del funcionario asignado por el director del Establecimiento. Las actividades desarrolladas en el programa serán homologadas para efectos de evaluación y certificación de tiempo para la redención de pena, a estudio como educación informal.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADA EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucin_3190_del_23102013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucin_3190_del_23102013.html</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 3190 del 23 de Octubre de 2013</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009".</p>	<p>PARÁGRAFO SEXTO: La elaboración de medios escritos como periódicos que se trabajan en los establecimientos son espacios donde los internos desarrollan sus habilidades en escritura, permitiendo dejar plasmar su imaginación y motivan la creatividad e iniciativa. Estos medios escritos permiten dan a conocer los puntos de vista de los funcionarios, directivas y la población privada de la libertad. Este medio es administrado por funcionarios de atención y tratamiento y deben ser supervisados por los directores de establecimientos.</p> <p>Para el desarrollo de las parrillas de programación, diagramación y contenidos serán asesorados por la oficina Asesora de comunicaciones quien elaborará un manual que contendrá políticas y lineamientos institucionales sobre el manejo, buen uso y uniformidad de los medios escritos Las actividades desarrolladas en el programa serán homologadas para efectos de evaluación y certificación de tiempo para la redención de pena, a estudio como educación informal.</p> <p>PARÁGRAFO SEPTIMO: Los programa dirigidos a fortalecer las habilidades sociales, la resolución de conflictos, estrategias de comunicación, formación en valores y principio, que estimulen el crecimiento personal, generando espacios de reflexión sobre su condición, sentido, calidad y estilos de vida dentro de los procesos de atención social y tratamiento penitenciario, deberán contar con una estructura y cronograma, donde se evidencien los objetivos, las actividades, la metodología de trabajo y los resultados de formación esperados; el control y seguimiento será realizado por parte del funcionario asignado por el Director del Establecimiento.</p> <p>Las actividades desarrolladas en el programa serán homologadas para efectos de evaluación y certificación de tiempo para la redención de pena, a estudio como educación informal.</p> <p>PARÁGRAFO OCTAVO: Para efectos de evaluación y certificación de tiempo por las actividades de Educación Informal, se deberá contar con una estructura que justifique la dedicación de 6 horas diarias y un total mínimo de ciento sesenta (160) horas para cada ciclo de temas. El programa deberá ser presentado a la Junta de Evaluación de Trabajo, Estudio y Enseñanza (JETEE) para su aprobación. Una vez culminado el ciclo debe ser promovido a otro nivel o actividad teniendo en cuenta su plan de tratamiento.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 3190 del 23 de Octubre de 2013</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009".</p>	<p><b>CAPÍTULO CUARTO - PROGRAMA DE ENSEÑANZA</b></p> <p><b>ARTÍCULO NOVENO.</b> Los programas de enseñanza se desarrollan a través del personal privado de la libertad con la figura de monitores, para los programas de trabajo o estudio.</p> <p><b>Monitores Laborales.</b> Son los internos encargados de apoyar la formación y capacitación laboral en las áreas industriales y artesanales.</p> <p><b>Monitores Educativos.</b> En esta modalidad se encuentran los internos que apoyan la ejecución y desarrollo del Modelo Educativo Institucional, de programas educativos formativos a nivel académico, cultural, recreativo, deportivo, artístico y de educación informal.</p> <p><b>Monitores salud.</b> Los internos que de acuerdo a su formación académica en ciencias de la salud desarrollaran programas de promoción y prevención en salud dirigidos al personal privado de la libertad de acuerdo a los lineamientos expedidos por la subdirección de atención en salud.</p> <p><b>PARÁGRAFO PRIMERO:</b> Para la vinculación de los monitores, las personas privadas de la libertad aspirantes deberán demostrar su idoneidad mediante la presentación del correspondiente título de bachiller, técnico tecnólogo o profesional expedido por instituciones educativas debidamente aprobadas por las autoridades competentes. La copia del título deberá reposar en la hoja de vida del Interno.</p> <p>Esta formación deberá ser acorde con el programa educativo en el que se va a desempeñar. Para ser monitores educativos deben haber realizado la capacitación que ofrecen los establecimientos de reclusión sobre el Modelo Educativo o el programa que valla a desarrollar.</p> <p>Para avalar al monitor laboral, cuando este carezca de título, el Establecimiento de Reclusión, realizará prueba práctica para establecer su habilidad en un arte u oficio específico, para lo cual se debe asesorar con instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano reconocidas y aprobadas por el ente competente en el área, mediante documento escrito.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html</a> <b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 3190 del 23 de Octubre de 2013</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009".</p>	<p>CAPÍTULO QUINTO -PROGRAMAS DEL SISTEMA DE OPORTUNIDADES INTRAMURAL</p> <p>ARTÍCULO DÉCIMO: El Sistema de Oportunidades Inicial (P.A.S.O. Inicial) se orienta a aquellos internos (as) condenados (as) que comienzan su proceso de Tratamiento Penitenciario en periodo cerrado y sindicados e indiciados dentro de su proceso de atención social, dando prelación al componente educativo — formativo, desarrollando o fortaleciendo hábitos positivos, rutinas, valores, habilidades y destrezas necesarias para el desempeño ocupacional — laboral intramural.</p> <p>Las personas privadas de la libertad en PASO INICIAL, podrán participar en los programas de trabajo, estudio o enseñanza así:</p> <p>PROGRAMAS DE TRABAJO</p> <p>1.1. ARTESANALES: Estos podrán realizarse en los talleres o patios con las debidas medidas de seguridad de acuerdo al Reglamento Interno de cada Establecimiento.</p> <p>1.1.1. Fibras y materiales naturales y sintéticos entre otros</p> <p>1.1.2. Maderas</p> <p>1.1.3. Telares y tejidos</p> <p>1.1.4. Material reciclado</p> <p>1.1.5. Bisutería</p> <p>1.1.6. Lencería y bordados</p> <p>1.1.7. Marroquinería</p> <p>1.1.8. Orfebrería</p> <p>1.1.9. Cestería</p> <p>1.1.10. Papel</p> <p>1.1.11. Arcilla.</p> <p>1.1.12. Cerámicas.</p> <p>1.1.13. Vitrales.</p> <p>1.1.14. Producto en parafina.</p> <p>1.1.15. Joyería</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 3190 del 23 de Octubre de 2013</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009".</p>	<p>1.2 INDUSTRIAL:</p> <p>1.2.1. Autoabastecimiento: Proceses de producción de uniformes y botas para dotación de internos</p> <p>1.2.2. Procesamiento y transformación de alimentos: Panadería y asaderos (únicamente en establecimientos carcelarios)</p> <p>1.3. SERVICIOS:</p> <p>1.3.1. Recuperador ambiental</p> <p>1.3.2. Manipulador de alimentos: Preparación y distribución de alimentos (únicamente para los establecimientos carcelarios y establecimientos penitenciarios donde existan pabellones de alta seguridad y/o de Justicia y Paz)</p> <p>1.3.3. Lavandería. Donde se cuente con la infraestructura y la tecnología necesaria para prestar el servicio a la población interna (únicamente en establecimientos carcelarios y establecimientos penitenciarios donde existan pabellones de alta seguridad y/o de Justicia y Paz)</p> <p>1.3.4. Bibliotecario: Interior de los pabellones</p> <p>1.3.5. Anunciadores (únicamente para los establecimientos carcelarios y establecimientos penitenciarios donde existan pabellones de Alta Seguridad y/o de Justicia y Paz)</p> <p>1.3.6. Peluquero (a) (únicamente para los establecimientos carcelarios y establecimientos penitenciarios donde existan pabellones de Alta Seguridad y/o de Justicia y Paz y Complejos Penitenciarios y Carcelarios).</p> <p>1.3.7. Atención de expendio. Punto de venta interno. (Únicamente para los establecimientos carcelarios y establecimientos penitenciarios donde existan pabellones de Alta Seguridad; de Justicia y Paz y Complejos Penitenciarios y Carcelarios).</p> <p>1.3.8 Auxiliares de Jardín Infantil: Únicamente en Reclusiones de Mujeres y donde funcionen guarderías para hijos de internas, menores de tres (3) años.</p> <p>1.3.9. Reparto y distribución de alimentos, (únicamente para los establecimientos carcelarios y establecimientos penitenciarios donde existan pabellones de alta seguridad y/o de Justicia y Paz)</p>



Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 3190 del 23 de Octubre de 2013</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009".</p>	<p>1.4 AGRÍCOLA Y PECUARIO: Cuando la actividad o área productiva se encuentre en las áreas semiexternas dentro del mismo perímetro del establecimiento de reclusión.</p> <p>1.4.1 Cultivo de ciclo corto, de ciclo largo e hidropónicos (únicamente para los Establecimientos donde existan pabellones de alta seguridad y/o de Justicia y Paz).</p> <p>1.4.2 Especies menores y mayores (únicamente para los Establecimientos donde existan pabellones de alta seguridad y/o de Justicia y Paz).</p> <p>2. PROGRAMAS DE ESTUDIO</p> <p>2.1 EDUCACIÓN FORMAL:</p> <p>2.1.1 Alfabetización.</p> <p>2.1.2 CLEI 1 a CLEI 6 Modelo Educativo para el Sistema Penitenciario y Carcelario</p> <p>2.1.3 Educación superior, modalidad a distancia en convenio con universidades.</p> <p>2.2. EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO: (Reglamentación de la Ley 115 de 1994, ley 1064 de 2006, Decreto 4904 de 2009 que reglamenta la ley 1064 de 2006)</p> <p>2.2.1 Programas de formación laboral</p> <p>2.2.2 Programas de formación académica. Preparación para la validación del bachillerato académico, preparación para la Prueba de Estado ICFES y ECAES.</p> <p>2.3. EDUCACIÓN INFORMAL:</p> <p>2.3.1 Programas literarios.</p> <p>2.3.2 Programas deportivos</p> <p>2.3.3 Comités de Internos</p> <p>2.3.4 Programa de rehabilitación en Comunidad Terapéutica</p> <p>2.3.5 Programa de Inducción al Tratamiento Penitenciario</p> <p>2.3.6 Programa de prevención y promoción en salud</p> <p>2.3.7 Elaboración de medios escritos — prensa.</p> <p>2.3.8 Programas psicosociales con fines de tratamiento penitenciario</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 3190 del 23 de Octubre de 2013</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009".</p>	<p>3. ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA:</p> <p>3.1 Monitores educativos.</p> <p>3.2 Monitores laborales.</p> <p>3.3 Monitores de salud</p> <p>ARTICULO DÉCIMO PRIMERO: El Sistema de Oportunidades Medio (P.A.S.O Medio) se orienta a aquellos internos(as) que han sido clasificados en fase de tratamiento de MEDIANA SEGURIDAD. Los programas para esta fase están dirigidos a afianzar y desarrollar competencias socio laboral y personal.</p> <p>Las personas privadas de la libertad en PASO MEDIO podrán participar en programas de trabajo, estudio o enseñanza así:</p> <p>1. PROGRAMAS DE TRABAJO:</p> <p>1.1. INDUSTRIA Y ACTIVIDADES PRODUCTIVAS:</p> <p>1.1.1 Industria de la madera.</p> <p>1.1.2 Cuero y Calzado.</p> <p>1.1.3 Artes Gráficas.</p> <p>1.1.4 Confecciones.</p> <p>1.1.5 Producción de elementos de aseo.</p> <p>1.1.6 Procesamiento y transformación de alimentos.</p> <p>1.1.7 Metalistería.</p> <p>1.1.8 Bloquearía.</p> <p>1.1.9 Operario de Máquina en taller.</p> <p>1.1.10 Joyería.</p> <p>1.2. SERVICIOS:</p> <p>1.2.1 Reparación locativa áreas comunes internas.</p> <p>1.2.2 Anunciador áreas comunes internas.</p> <p>1.2.3 Lavandería donde se cuente con la infraestructura y la tecnología necesaria para prestar el servicio a la población interna.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADA EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 3190 del 23 de Octubre de 2013</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009".</p>	<p>1.2.4 Peluquería.</p> <p>1.2.5 Operario de emisoras y canales de televisión.</p> <p>1.2.6 Bibliotecario en áreas comunes.</p> <p>1.2.7. Recuperadores ambientales áreas comunes internas</p> <p>1.2.8 Auxiliares de Jardín Infantil: Únicamente en Reclusiones de Mujeres y donde funcionen guarderías para hijos de internas, menores de tres (3) años.</p> <p>1.2.9 Reparto y distribución de alimentos.</p> <p>1.2.10 Atención de expendio áreas comunes internas</p> <p>1.2.11 Trabajo comunitario (artículo 99A de la Ley de 1993)</p> <p>1.1.12 Salón de belleza- actividad productivo</p> <p>1.3. AGRÍCOLA Y PECUARIO: Cuando la actividad o área productiva se encuentre en las áreas semiexternas dentro del mismo perímetro del establecimiento.</p> <p>1.3.1 Cultivos de ciclo corto y de ciclo largo.</p> <p>1.3.2 Especies menores y mayores.</p> <p>1.4. ARTESANALES: Se incluyen los programas artesanales enunciados en el artículo décimo de la presente resolución relacionada en PASO INICIAL.</p> <p>2. PROGRAMAS DE ESTUDIO: Se incluyen los programas de estudio de educación formal, informal, educación para el trabajo y el desarrollo humano y educación superior enunciados en el artículo décimo de la presente resolución relacionados en PASO INICIAL</p> <p>3. ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA: Se incluyen las actividades de enseñanza enunciados en el artículo décimo de la presente resolución relacionados en PASO INICIAL.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMERO: Los internos clasificados en fase de Tratamiento Penitenciario de Mediana Seguridad, además podrán realizar actividades de las enunciadas en el artículo décimo.</p> <p>ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: Sistema de Oportunidades Final (P.A.S.O Final): se orienta a aquellos Internos que se encuentran clasificados en fase de tratamiento de MINIMA SEGURIDAD y CONFIANZA. Los programas esta dirigidos a desarrollar las competencias laborales hacia la reincorporación a la vida en libertad, como seres responsables y productivos.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADA EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucin_3190_del_23102_013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucin_3190_del_23102_013.html</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 3190 del 23 de Octubre de 2013</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009".</p>	<p>Las personas privadas de la libertad en PASO FINAL podrán realizar programas de trabajo, estudio o enseñanza así:</p> <p>1. PROGRAMAS DE TRABAJO:</p> <p>1.1. INDUSTRIA Y ACTIVIDADES PRODUCTIVAS:</p> <p>1.1.1 Industria de la madera.</p> <p>1.1.2 Cuero y Calzado.</p> <p>1.1.3 Artes Gráficas.</p> <p>1.1.4 Confecciones.</p> <p>1.1.5 Producción de elementos de aseo.</p> <p>1.1.6 Procesamiento y transformación de alimentos.</p> <p>1.1.7 Metalistería.</p> <p>1.1.8 Bloquería.</p> <p>1.2. SERVICIOS:</p> <p>1.2.1. Atención de expendio semi externo.</p> <p>1.2.2. Recuperador ambientales áreas comunes semi externas.</p> <p>1.2.3. Reparación Locativa áreas comunes semi externa.</p> <p>1.2.4. Trabajo comunitario (artículo 99A de la Ley de 1993)</p> <p>1.2.5. Manipulador de alimentos preparación.</p> <p>1.2.6. Lavandería proyecto productivo</p> <p>1.3. AGRÍCOLA Y PECUARIO:</p> <p>1.3.1 Granja integral externa.</p> <p>1.3.2 Especies menores y mayores</p> <p>1.4 TRABAJO EN LIBERTAD PREPARATORIA</p> <p>1.4.1. En fábricas o empresas.</p> <p>2. PROGRAMAS DE ESTUDIO: Se incluyen los programas de estudio de educación formal, informal, educación para el trabajo y el desarrollo humano y educación superior enunciados en el artículo décimo de la presente resolución relacionada en PASO INICIAL.</p> <p>2.1 Educación superior en Libertad Preparatoria.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 3190 del 23 de Octubre de 2013</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009".</p>	<p>3. ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA: Se incluyen las actividades de enseñanza enunciados en el artículo décimo de la presente resolución relacionados en PASO INICIAL.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMERO: Los internos clasificados en Fase de Tratamiento Penitenciario de Mínima y de Confianza, podrán realizar además actividades de las Enunciadas en el artículo décimo segundo.</p> <p>ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: Para la evaluación, selección, asignación, seguimiento y certificación de los programas de trabajo, estudio y enseñanza realizados por las personas privadas de libertad dentro del Sistema de Oportunidades, debe tenerse en cuenta los procedimientos, gulas o doctrinas institucionales expedidos por la Dirección General para tal efecto.</p> <p>CAPITULO SEXTO - PROGRAMAS VÁLIDOS EN UNIDADES DE SALUD MENTAL (USM), AREAS DE AISLAMIENTO Y EN REMISIONES.</p> <p>ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: UNIDADES DE SALUD MENTAL. Las actividades de intervención terapéutica individual o grupal que se desarrollan en las Unidades de Salud Mental, serán consideradas como educación informal válidas para efectos de evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas.</p> <p>ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO: AREAS DE AISLAMIENTO. En las áreas de aislamiento se asignarán programas de estudio de P.A.S.O INICIAL como válidas para efectos de evaluación y certificación de tiempo para redención de penas (circular 003 del 2010).</p> <p>ARTICULO DÉCIMO SEXTO: REMISIÓN: Los internos que sean trasladados de forma transitoria por diligencia judicial o por motivos de salud, podrán acceder a programas de estudio de P.A.S.O. Inicial en el Establecimiento en el cual van a permanecer durante el tiempo de la diligencia.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 3190 del 23 de Octubre de 2013</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009".</p>	<p>Cuando el traslado transitorio por diligencia judicial o salud no sobrepase los treinta (30) días calendario y sea regresado al Establecimiento de origen se surtirá el procedimiento vigente para asignación de programas válidos para evaluación y certificación de tiempo para redención de pena garantizando el programa en el cual participaba antes de salir trasladado.</p> <p>Cuando el traslado transitorio por diligencia judicial o salud sobrepase los treinta (30) días calendario y sea regresado al Establecimiento de origen, se surtirá el procedimiento vigente para asignación de programas válidos para evaluación y certificación de tiempo para redención de pena.</p> <p><b>CAPÍTULO SÉPTIMO - PROGRAMAS DEL SISTEMA DE OPORTUNIDADES EXTRAMURAL</b> <b>ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO: PROGRAMAS VALIDOS EN PRISIÓN</b></p> <p><b>DOMICILIARIA, DETENCIÓN DOMICILIARIA Y VIGILANCIA ELECTRÓNICA:</b> Los(as) internos (as) a quienes la autoridad judicial competente haya impuesto prisión, detención domiciliaria o medida de vigilancia electrónica que hayan sido reseñados y dados de alta, podrán solicitar a la Junta de Evaluación de Trabajo, Estudio y Enseñanza del respectivo Establecimiento de Reclusión que se encuentren adscritos, autorización para desarrollar los programas ocupacionales (trabajo, estudio y enseñanza) contenidos en la presente Resolución.</p> <p>Se incluyen las actividades de trabajo en los sectores industriales artesanales y de servicios que no están contempladas en la presente resolución y que son legales atendiendo Clasificación de Actividades Económicas CIU que emita el Gobierno.</p> <p><b>ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO:</b> En caso de acogerse a los programas de trabajo, el interno presentará solicitud y plan de trabajo que contenga descripción de la labor a realizar, lugar en donde realizará la actividad, tiempo de dedicación a la misma y horario, dirigido a la Junta de Evaluación de Trabajo, Estudio y Enseñanza (JETEE) del respectivo Establecimiento.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 3190 del 23 de Octubre de 2013</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009".</p>	<p>Lo anterior deberá estar documentado permitiendo evidenciar la legalidad de la actividad económica. Una vez que es aprobado por la JETEE, el interno debe allegar la constancia de tiempo efectivamente laborado (cuando esté vinculado a una empresa) y para la certificación de horas, debe presentar mensualmente un informe de cumplimiento de la labor expedidos por el empleador o del plan de trabajo que fue aprobado por la JETEE.</p> <p>La certificación de tiempo se expedirá solo a partir de la fecha de autorización por parte de la Junta de Evaluación de Trabajo, Estudio y Enseñanza (JETEE) y no será retroactivo.</p> <p><b>ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO:</b> En caso de acogerse a programas de estudio, la solicitud deberá contener el nombre del programa y deberá estar acompañada del pensum del programa a distancia en el cual aspira a matricularse el interno, debidamente avalado para el efecto por una institución educativa reconocida por el Ministerio de Educación, así como la intensidad horaria.</p> <p>Una vez que es aprobado por la JETEE, el interno debe allegar la constancia de matrícula y para la certificación de horas, debe presentar periódicamente los informes de rendimiento académico, expedidos por la institución educativa; La certificación se expedirá solo a partir de la fecha de autorización por parte de la Junta de Evaluación de Trabajo, Estudio y Enseñanza (JETEE).</p> <p><b>ARTÍCULO VIGÉSIMO:</b> En caso de realizar programas de enseñanza el interno deberá demostrar su idoneidad mediante la presentación del correspondiente título de bachiller normalista, técnico, tecnólogo o profesional expedido por instituciones educativas debidamente aprobadas por las autoridades competentes, la solicitud debe estar acompañada de un documento expedido por la institución educativa en la cual va a enseñar. La copia del título deberá reposar en la hoja de vida del Interno.</p> <p>Esta formación deberá ser acorde con el programa educativo en el que se va a desempeñar.</p> <p>Para efectos de certificación de horas el interno debe presentar una constancia expedida por la Institución educativa sobre el tiempo dedicado a desempeñar la labor mensualmente y remitirla a la Junta de Evaluación de Trabajo, Estudio y Enseñanza (JETEE). La certificación se expedirá solo a partir de la fecha de autorización por parte de la Junta de Evaluación de Trabajo, Estudio y Enseñanza (JETEE).</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 3190 del 23 de Octubre de 2013</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009".</p>	<p>ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO: Para efectos de realizar los programas de trabajo, estudio y enseñanza fuera del domicilio, el interno presentara a la JETEE autorización para su desplazamiento y condiciones expedida por la autoridad de conocimiento además de lo dispuesto en los artículos DECIMO OCTAVO, DECIMO NOVENO y VIGÉSIMO.</p> <p>La certificación de tiempo para presentarla al Juez de Ejecución de Penas y Medidas de seguridad, se expedirá solo a partir de la fecha de autorización por parte de la Junta de Evaluación de Trabajo, Estudio y Enseñanza (JETEE), sin retroactividad.</p> <p>ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO: Para el seguimiento de la ejecución del programa del interno(a) que se encuentre en prisión o detención domiciliaria y vigilancia electrónica, el Jefe de Gobierno de cada Establecimiento podrá aleatoriamente designar un funcionario que realice la respectiva verificación de la actividad autorizada</p> <p>CAPÍTULO OCTAVO - TIEMPOS PARA CERTIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE TRABAJOESTUDIO Y ENSEÑANZA</p> <p>ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO: Para efectos de certificación de tiempo de los programas desarrollados por las personas privadas de libertad, se tendrá en cuenta lo establecido en los artículos 81, 82, 97, 98, 99, 99 A y 100 de la ley 65 de 1993.</p> <p>ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO: Para efectos de certificación, el tiempo registrado no podrá exceder de seis (6) días a la semana cualquiera que sea la actividad del interno, obedeciendo al derecho fundamental a la igualdad y propendiendo por una adecuada salud ocupacional.</p> <p>Las personas privadas de la libertad tienen derecho y deberán descansar un día cada semana, para lo cual el Director del Establecimiento de Reclusión, organizará turnos con este fin.</p> <p>ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO: Para la ejecución de los programas y horarios los Directores de Establecimientos de Reclusión, atendiendo las condiciones de seguridad, la disponibilidad de guardia penitenciaria y las condiciones de infraestructura del establecimiento, organizarán horarios para la ejecución y cumplimiento de los programas y sus horas reglamentarias.</p>



Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 3190 del 23 de Octubre de 2013</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009".</p>	<p><b>ARTÍCULO VIGESIMO SEXTO: EJECUCIÓN SIMULTÁNEA DE ACTIVIDADES Y COMPLEMENTARIAS:</b> Un Interno(a) podrá participar en forma simultánea en programas de Trabajo, Estudio o Enseñanza, pero para efectos de certificación de tiempo para redención de penas de las horas estudiadas, trabajadas o enseñadas solo se tendrá en cuenta el programa que mediante acta y orden de trabajo fue aprobada y asignada por la JETEE de acuerdo con el procedimiento vigente.</p> <p><b>ARTÍCULO VIGÉSIMO SEPTIMO: INCAPACIDADES:</b> En el evento en que un interno(a) durante el desempeño de un programa ocupacional (trabajo, estudio o enseñanza) en el horario estipulado, sea sujeto de accidente que genere incapacidad expedida mediante concepto escrito por el médico del Establecimiento o de la entidad prestadora de salud, para el caso de registro de horas, NO se efectuara por ese tiempo y se debe realizar la respectiva anotación en las observaciones de la planilla de registro y control de actividades de internos.</p> <p>En el caso en que la incapacidad no supere los treinta (30) días el interno(a) continuara en la actividad que desempeñaba previamente. Si la incapacidad supera los treinta (30) días el interno(a) debe ser valorado por el médico del Establecimiento quien mediante concepto determinará si puede continuar en la actividad ocupacional y lo remitirá a la Junta de Evaluación, Trabajo, Estudio y Enseñanza quien determinará la reubicación ocupacional del interno(a).</p> <p>El interno(a) que presente un accidente y sea incapacitado, por ningún motivo será reubicado inmediatamente de la actividad, se deben cumplir con lo estipulado anteriormente.</p> <p>Para el caso del reconocimiento del incentivo económico bonificación, este se pagará únicamente en el periodo de incapacidad (máximo treinta días) y de acuerdo a la disponibilidad presupuestal del INPEC.</p> <p>Cuando la actividad es por administración indirecta las incapacidades se manejarán de igual forma y el contratista asumirá la remuneración en los mismos términos estipulados.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Resolución</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html">http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/TRATAMIENTO/1_resolucion_3190_del_23102013.html</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Resolución 3190 del 23 de Octubre de 2013</p>	<p>Continuación</p> <p>Por la cual se determinan y reglamentan los programas de trabajo, estudio y enseñanza válidos para evaluación y certificación de tiempo para la redención de penas en el sistema penitenciario y carcelario administrado por el instituto nacional penitenciario y carcelario — INPEC, modifica la resolución 2392 de 2006 y deroga las resoluciones 13824 de 2007 y 649 de 2009".</p>	<p>CAPÍTULO NOVENO - DISPOSICIONES GENERALES</p> <p>ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO: Las personas indígenas que se encuentren recluidos en los Establecimientos del INPEC, podrán desarrollar los programas de trabajo, estudio y enseñanza descritos en la presente resolución, de acuerdo con sus competencias, capacidades, habilidades y destrezas respetando sus usos, costumbres y creencias.</p> <p>ARTICULO VIGÉSIMO NOVENO: Las personas privadas de la libertad que se reconozcan como población LGBTI accederán en igualdad de condiciones a los programas de trabajo, estudio y enseñanza descritos en la presente resolución, de acuerdo con sus competencias, capacidades, habilidades y destrezas en el marco del respeto y reconocimiento a su autodeterminación.</p> <p>ARTÍCULO TRIGESIMO: En los Establecimientos Carcelarios o pabellones que alberguen internos en calidad de sindicados o indiciado y de acuerdo a la disponibilidad de cupos, se les asignara las actividades ocupacionales enunciadas en los artículos décimo, previa solicitud presentada por el interno como parte del proceso de atención social.</p> <p>ARTÍCULO TRIGESIMO PRIMERO: Las Direcciones Regionales realizarán seguimiento y control a la verificación del cumplimiento de las disposiciones consignadas en la presente Resolución en cada uno de los Establecimientos adscritos a su jurisdicción.</p> <p>La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición, modifica la resolución 2392 de 2006, deroga las resoluciones 13824 de 2007, 649 de 2009 y todas las que le sean contrarias.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
NORMATIVA	NOMENCLATURA	OBJETIVO/ ALCANCE	SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADA EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN
Ley	Ley 1709 de 2014	Por medio de la cual se reforman algunos artículos de la Ley 65 de 1993 (Código Penitenciario y Carcelario), de la Ley 599 de 2000 (Código Penal), de la Ley 55 de 1985 (“Por medio de la cual se dictan normas tendientes al ordenamiento de las finanzas del Estado y se dictan otras disposiciones.”) y se dictan otras disposiciones.	<p><b>Artículo:</b> Artículo 79  <b>Actualizado por:</b> Ley 1709 de 2014</p> <p><b>Contenido Vigente:</b>  <b>ARTÍCULO 79. TRABAJO PENITENCIARIO.</b> El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la protección especial del Estado. Todas las personas privadas de la libertad tienen derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. En los establecimientos de reclusión es un medio terapéutico adecuado a los fines de la resocialización. Los procesados tendrán derecho a trabajar y a desarrollar actividades productivas. No tendrá carácter aflictivo ni podrá ser aplicado como sanción disciplinaria. Se organizará atendiendo las aptitudes y capacidades de los internos, permitiéndoles dentro de lo posible escoger entre las diferentes opciones existentes en el centro de reclusión. Debe estar previamente reglamentado por la Dirección General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC). Sus productos serán comercializados.</p> <p>Las actividades laborales desarrolladas por las personas privadas de la libertad estarán íntimamente coordinadas con las políticas que el Ministerio del Trabajo adoptará sobre la materia, las cuales fomentarán la participación y cooperación de la sociedad civil y de la empresa privada, a través de convenios, tanto dentro como fuera de los establecimientos.</p> <p>Se dispondrán programas de trabajo y actividades productivas tan suficientes como se pueda para cubrir a todas las personas privadas de la libertad que deseen realizarlos. Dichos programas estarán orientados a que la persona privada de la libertad tenga herramientas suficientes para aprovechar las oportunidades después de salir de la prisión. Se buscará, hasta donde sea posible, que las personas privadas de la libertad puedan escoger el tipo de trabajo que deseen realizar.</p> <p>Se dispondrán programas de trabajo y actividades productivas que atiendan la perspectiva de enfoque diferencial y necesidades específicas para la población en condición de discapacidad privadas de la libertad, promoviendo la generación e implementación de ajustes razonables como la eliminación de las barreras físicas y actitudinales.</p>

**Fuente:** Internet. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56484>  
**Diseño:** Propio

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADA EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Ley</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56484">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56484</a> <b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Ley 1709 de 2014</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio de la cual se reforman algunos artículos de la Ley 65 de 1993 (Código Penitenciario y Carcelario), de la Ley 599 de 2000 (Código Penal), de la Ley 55 de 1985 (“Por medio de la cual se dictan normas tendientes al ordenamiento de las finanzas del Estado y se dictan otras disposiciones.”) y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>Parágrafo. El Ministerio del Trabajo expedirá, durante el año siguiente a la vigencia de la presente ley, la reglamentación sobre las especiales condiciones de trabajo de las personas privadas de la libertad, su régimen de remuneración, las condiciones de seguridad industrial y salud ocupacional y las demás que tiendan a la garantía de sus derechos.</p> <p><b>Origen:</b> Ley 65 del 1993</p> <p><b>Contenido No Vigente:</b></p> <p><b>ARTÍCULO 79. OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO.</b> El trabajo en los establecimientos de reclusión es obligatorio para los condenados como medio terapéutico adecuado a los fines de la resocialización. No tendrá carácter aflictivo ni podrá ser aplicado como sanción disciplinaria.</p> <p>Se organizará atendiendo las aptitudes y capacidades de los internos, permitiéndoles dentro de lo posible escoger entre las diferentes opciones existentes en el centro de reclusión. Debe estar previamente reglamentado por la Dirección General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario. Sus productos serán comercializados.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Ley</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56484">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56484</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Ley 1709 de 2014</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio de la cual se reforman algunos artículos de la Ley 65 de 1993 (Código Penitenciario y Carcelario), de la Ley 599 de 2000 (Código Penal), de la Ley 55 de 1985 (“Por medio de la cual se dictan normas tendientes al ordenamiento de las finanzas del Estado y se dictan otras disposiciones.”) y se dictan otras disposiciones.</p>	<p><b>Artículo:</b> Artículo 81</p> <p><b>Actualizado por:</b> Ley 1709 de 2014</p> <p><b>Contenido Vigente:</b>  <b>ARTÍCULO 81. EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DEL TRABAJO.</b> Para efectos de evaluación del trabajo en cada centro de reclusión habrá una junta, bajo la responsabilidad del subdirector o del funcionario que designe el director</p> <p>El Director del establecimiento certificará las jornadas de trabajo de acuerdo con los reglamentos y el sistema de control de asistencia y rendimiento de labores que se establezcan al respecto.</p> <p>Parágrafo 1°. Lo dispuesto en este artículo se aplicará también para los casos de detención y prisión domiciliaria y demás formas alternativas a la prisión</p> <p>Parágrafo 2°. No habrá distinciones entre el trabajo material y el intelectual</p> <p><b>Origen:</b> Ley 65 del 1993</p> <p><b>Contenido No Vigente:</b>  <b>ARTÍCULO 81. EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DEL TRABAJO.</b> Para efectos de evaluación del trabajo en cada centro de reclusión habrá una junta, bajo la responsabilidad del subdirector o del funcionario que designe el director. El director del establecimiento certificará las jornadas de trabajo de acuerdo con los reglamentos y el sistema de control de asistencia y rendimiento de labores, que se establezcan al respecto.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Ley</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56484">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56484</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Ley 1709 de 2014</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio de la cual se reforman algunos artículos de la Ley 65 de 1993 (Código Penitenciario y Carcelario), de la Ley 599 de 2000 (Código Penal), de la Ley 55 de 1985 (“Por medio de la cual se dictan normas tendientes al ordenamiento de las finanzas del Estado y se dictan otras disposiciones.”) y se dictan otras disposiciones.</p>	<p><b>Artículo:</b> Artículo 84</p> <p><b>Actualizado por:</b> Ley 1709 de 2014</p> <p><b>Contenido Vigente:</b>  <b>ARTÍCULO 84. PROGRAMAS LABORALES Y CONTRATOS DE TRABAJO.</b> Entiéndase por programas de trabajo todas aquellas actividades dirigidas a redimir pena que sean realizadas por las personas privadas de la libertad.</p> <p>La Subdirección de Desarrollo de Habilidades Productivas del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) coordinará la celebración de los contratos de trabajo de las personas privadas de la libertad con los establecimientos penitenciarios o con los particulares a efectos del desarrollo de las actividades y programas laborales.</p> <p>El trabajo de las personas privadas de la libertad se llevará a cabo observando las normas de seguridad industrial.</p> <p>Parágrafo. Las personas privadas de la libertad que desarrollen actividades derivadas del trabajo penitenciario, serán afiliadas por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) al Sistema General de Riesgos Laborales y de Protección a la Vejez en la forma y con la financiación que el Gobierno Nacional determine en su reglamentación.</p> <p><b>Origen:</b> Ley 65 del 1993</p> <p><b>Contenido No Vigente:</b>  <b>ARTÍCULO 84. CONTRATO DE TRABAJO.</b> Los internos no podrán contratar trabajos con particulares. Estos deberán hacerlo con la administración de cada centro de reclusión o con la Sociedad "Renacimiento".</p> <p>En este contrato se pactará la clase de trabajo que será ejecutado, término de duración, la remuneración que se le pagará al interno, la participación a la caja especial y las causas de terminación del mismo. Igualmente, el trabajo en los centros de reclusión podrá realizarse por orden del director del establecimiento impartida a los internos, de acuerdo con las pautas fijadas por el INPEC.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Ley</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56484">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56484</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Ley 1709 de 2014</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio de la cual se reforman algunos artículos de la Ley 65 de 1993 (Código Penitenciario y Carcelario), de la Ley 599 de 2000 (Código Penal), de la Ley 55 de 1985 (“Por medio de la cual se dictan normas tendientes al ordenamiento de las finanzas del Estado y se dictan otras disposiciones.”) y se dictan otras disposiciones.</p>	<p><b>Artículo:</b> Artículo 89</p> <p><b>Actualizado por:</b> Ley 1709 de 2014</p> <p><b>Contenido Vigente:</b>  <b>ARTÍCULO 89. MANEJO DE DINERO.</b> Se prohíbe el uso de dinero en el interior de los centros de reclusión. El pago de la remuneración se realizará de acuerdo a lo que disponga el Gobierno Nacional en reglamentación que expedirá dentro de los seis (6) meses siguientes a la vigencia de la presente ley. La administración de la remuneración será realizada conjuntamente entre la persona privada de la libertad y el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), para lo cual la persona privada de la libertad deberá solicitar e inscribir los destinatarios que considere necesarios, así como las personas que debidamente autorizadas por la Junta de Cumplimiento podrán consignar</p> <p>Dinero en dicha cuenta independientemente del programa de actividades que realice la persona privada de la libertad. Todos los establecimientos comerciales al interior de los establecimientos penitenciarios se inscribirán como destinatarios autorizados.</p> <p>En caso de que la persona privada de la libertad haya sido condenada a una pena accesoria de multa y/o exista un monto pendiente de pago proveniente del incidente de reparación integral, se descontará el diez por ciento (10%) del salario devengado para dichos fines siempre y cuando exista orden judicial al respecto o la persona privada de la libertad expresamente autorice dicho descuento. Cuando se trate de pagos diferentes a aquellos contemplados en este artículo o cuyos destinatarios no sean familiares o no busquen la cancelación de la pena accesoria de multa, la Junta de Cumplimiento deberá aprobar los destinatarios de dichos pagos.</p> <p><b>Origen:</b> Ley 65 del 1993</p> <p><b>Contenido No Vigente:</b>  <b>ARTÍCULO 89. MANEJO DE DINERO.</b> Se prohíbe el uso de dinero al interior de los centros de reclusión.</p> <p>El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario reglamentará las modalidades de pago de bienes y servicios internos en los centros de reclusión.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Ley</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56484">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56484</a> <b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Ley 1709 de 2014</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio de la cual se reforman algunos artículos de la Ley 65 de 1993 (Código Penitenciario y Carcelario), de la Ley 599 de 2000 (Código Penal), de la Ley 55 de 1985 (“Por medio de la cual se dictan normas tendientes al ordenamiento de las finanzas del Estado y se dictan otras disposiciones.”) y se dictan otras disposiciones.</p>	<p><b>Artículo:</b> Artículo 97 <b>Actualizado por:</b> Ley 1709 de 2014</p> <p><b>Contenido Vigente:</b> <b>ARTÍCULO 97. REDENCIÓN DE PENA POR ESTUDIO.</b> El juez de ejecución de penas y medidas de seguridad concederá la redención de pena por estudio a los condenados a pena privativa de la libertad. Se les abonará un día de reclusión por dos días de estudio.</p> <p>Se computará como un día de estudio la dedicación a esta actividad durante seis horas, así sea en días diferentes. Para esos efectos, no se podrán computar más de seis horas diarias de estudio.</p> <p>Los procesados también podrán realizar actividades de redención, pero solo podrá computarse una vez quede en firme la condena, salvo que se trate de resolver sobre su libertad provisional por pena cumplida.</p> <p><b>Origen:</b> Ley 65 del 1993</p> <p><b>Contenido No Vigente:</b> <b>ARTÍCULO 97. REDENCIÓN DE PENA POR ESTUDIO.</b> El juez de ejecución de penas y medidas de seguridad concederá la redención de pena por estudio a los condenados a pena privativa de la libertad.</p> <p>A los detenidos y a los condenados se les abonará un día de reclusión por dos días de estudio. Se computará como un día de estudio la dedicación a esta actividad durante seis horas, así sea en días diferentes.</p> <p>Para esos efectos, no se podrán computar más de seis horas diarias de estudio.</p>



Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
NORMATIVA	NOMENCLATURA	OBJETIVO/ ALCANCE	SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADA EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN
<p>Continuación</p> <p>Ley</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56484">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56484</a> <b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Ley 1709 de 2014</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio de la cual se reforman algunos artículos de la Ley 65 de 1993 (Código Penitenciario y Carcelario), de la Ley 599 de 2000 (Código Penal), de la Ley 55 de 1985 (“Por medio de la cual se dictan normas tendientes al ordenamiento de las finanzas del Estado y se dictan otras disposiciones.”) y se dictan otras disposiciones.</p>	<p><b>Artículo:</b> Artículo 98 <b>Actualizado por:</b> Ley 1709 de 2014</p> <p><b>Contenido Vigente:</b> <b>ARTÍCULO 98. REDENCIÓN DE LA PENA POR ENSEÑANZA.</b> El condenado que acredite haber actuado como instructor de otros, en cursos de alfabetización o de enseñanza primaria, secundaria, artesanal, técnica y de educación superior tendrá derecho a que cada cuatro horas de enseñanza se le computen como un día de estudio, siempre y cuando haya acreditado las calidades necesarias de instructor o de educador, conforme al reglamento.</p> <p>El instructor no podrá enseñar más de cuatro horas diarias, debidamente evaluadas, conforme al artículo 81 de la Ley 65 de 1993.</p> <p>Los procesados también podrán realizar actividades de redención, pero solo podrá computarse una vez quede en firme la condena, salvo que se trate de resolver sobre su libertad provisional por pena cumplida</p> <p><b>Origen:</b> Ley 65 del 1993</p> <p><b>Contenido No Vigente:</b> <b>ARTÍCULO 98. REDENCIÓN DE LA PENA POR ENSEÑANZA.</b> El recluso que acredite haber actuado como instructor de otros, en cursos de alfabetización o de enseñanza primaria, secundaria, artesanal, técnica y de educación superior tendrá derecho a que cada cuatro horas de enseñanza se le computen como un día de estudio, siempre y cuando haya acreditado las calidades necesarias de instructor o de educador, conforme al reglamento.</p> <p>El instructor no podrá enseñar más de cuatro horas diarias, debidamente evaluadas, conforme al artículo 81.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
NORMATIVA	NOMENCLATURA	OBJETIVO/ ALCANCE	SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN
<p>Continuación</p> <p>Ley</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56484">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56484</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Ley 1709 de 2014</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio de la cual se reforman algunos artículos de la Ley 65 de 1993 (Código Penitenciario y Carcelario), de la Ley 599 de 2000 (Código Penal), de la Ley 55 de 1985 (“Por medio de la cual se dictan normas tendientes al ordenamiento de las finanzas del Estado y se dictan otras disposiciones.”) y se dictan otras disposiciones.</p>	<p><b>Artículo:</b> Artículo 99A</p> <p><b>Actualizado por:</b> Ley 415 de 1997</p> <p><b>Contenido Vigente:</b> Artículo 2°. La Ley 65 de 1993 tendrá un nuevo artículo 99A del siguiente tenor:</p> <p><b>ARTÍCULO 99A. TRABAJO COMUNITARIO.</b> Los condenados a penas de prisión o arresto que no excedan de cuatro (4) años, podrán desarrollar trabajos comunitarios de mantenimiento, aseo, obras públicas, ornato o reforestación, en el perímetro urbano o rural de la ciudad o municipio sede del respectivo centro carcelario o penitenciario. El tiempo dedicado a tales actividades redimirá la pena en los términos previstos en la Ley 65 de 1993.</p> <p>Para el efecto, el director del respectivo centro penitenciario o carcelario, podrá acordar y fijar con el Alcalde Municipal las condiciones de la prestación del servicio y vigilancia para el desarrollo de tales actividades; Los internos dedicados a las labores enunciadas deberán pernoctar en los respectivos centros carcelarios o penitenciarios.</p> <p><b>Origen:</b> Ley 65 del 1993</p> <p><b>Contenido No Vigente:</b> <b>ARTÍCULO 99-A. TRABAJO COMUNITARIO.</b> Los condenados a penas de prisión o arresto que no excedan de cuatro (4) años, podrán desarrollar trabajos comunitarios de mantenimiento, aseo, obras públicas, ornato o reforestación, en el perímetro urbano o rural de la ciudad o municipio sede del respectivo centro carcelario o penitenciario.</p> <p>El tiempo dedicado a tales actividades redimirá la pena en los términos previstos en la Ley 65 de 1993.</p> <p>Para el efecto, el director del respectivo centro penitenciario o carcelario, podrá acordar y fijar con el Alcalde Municipal las condiciones de la prestación del servicio y vigilancia para el desarrollo de tales actividades.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Ley</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56484">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56484</a> <b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Ley 1709 de 2014</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio de la cual se reforman algunos artículos de la Ley 65 de 1993 (Código Penitenciario y Carcelario), de la Ley 599 de 2000 (Código Penal), de la Ley 55 de 1985 (“Por medio de la cual se dictan normas tendientes al ordenamiento de las finanzas del Estado y se dictan otras disposiciones.”) y se dictan otras disposiciones.</p>	<p><b>Artículo:</b> Artículo 102 <b>Actualizado por:</b> Ley 1709 de 2014</p> <p><b>Contenido Vigente:</b> <b>ARTÍCULO 62. ADICIÓNASE UN ARTÍCULO A LA LEY 65 DE 1993, EL CUAL QUEDARÁ ASÍ: ARTÍCULO 102A. REDENCIÓN DE PENAS PARA COLOMBIANOS REPATRIADOS.</b> Los certificados sobre los mecanismos de redención de pena expedidos por la autoridad competente del Estado trasladante tendrán pleno valor y deberán ser reconocidos por el juez de ejecución de penas y medidas de seguridad de Colombia.</p> <p>El extranjero privado de la libertad en Colombia podrá realizar un acuerdo de pago de la multa o de la indemnización civil para permitirle acceder al beneficio de traslado a su país de origen. La vigilancia de cumplimiento del acuerdo de pago estará a cargo de los jueces de ejecución de penas y medidas de seguridad y el control sobre el cumplimiento de la sanción penal en el país de origen deberá adelantarse conforme a los tratados internacionales sobre traslado de personas vigentes entre los dos países.</p> <p>Artículo 63. Adiciónase un artículo a la Ley 65 de 1993, el cual quedará así: Artículo 102B. Derecho de trabajo para los extranjeros que han obtenido el beneficio de excarcelación.</p> <p>Este aviso de trabajo tendrá vigencia hasta tanto sea trasladado a su país de origen en virtud de la aprobación de su solicitud de repatriación, En los casos en los que el extranjero carezca de esos vínculos, se procederá a su expulsión inmediata, previa autorización del juez de ejecución de penas y medidas de seguridad.</p> <p><b>Origen:</b> Ley 65 del 1993</p> <p><b>Contenido No Vigente:</b> <b>ARTÍCULO 102. RECONOCIMIENTO DE LA REBAJA DE PENA.</b> La rebaja de pena de que trata este título será de obligatorio reconocimiento de la autoridad respectiva, previo el lleno de los requisitos exigidos para el trámite de beneficios judiciales y administrativos.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Ley</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56484">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56484</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Ley 1709 de 2014</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio de la cual se reforman algunos artículos de la Ley 65 de 1993 (Código Penitenciario y Carcelario), de la Ley 599 de 2000 (Código Penal), de la Ley 55 de 1985 (“Por medio de la cual se dictan normas tendientes al ordenamiento de las finanzas del Estado y se dictan otras disposiciones.”) y se dictan otras disposiciones.</p>	<p><b>Artículo:</b> Artículo 103</p> <p><b>Actualizado por:</b> Ley 1709 de 2014</p> <p><b>Contenido Vigente:</b>  <b>ARTÍCULO 64. ADICIÓNASE UN ARTÍCULO A LA LEY 65 DE 1993, EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:</b>  <b>ARTÍCULO 103A. DERECHO A LA REDENCIÓN.</b> La redención de pena es un derecho que será exigible una vez la persona privada de la libertad cumpla los requisitos exigidos para acceder a ella. Todas las decisiones que afecten la redención de la pena, podrán controvertirse ante los Jueces competentes.</p> <p><b>Origen:</b> Ley 65 del 1993</p> <p><b>Contenido No Vigente:</b>  <b>ARTÍCULO 103. SERVICIO SOCIAL.</b> Para los fines de la educación, el trabajo y la rehabilitación de los internos en los centros de reclusión, así como para el funcionamiento y buena marcha de dichos centros, los establecimientos de educación secundaria y superior prestarán la colaboración necesaria, determinando un número de estudiantes para efectos de la prestación del servicio social. El Ministerio de Educación Nacional y el ICFES dictarán las medidas necesarias para el cumplimiento de sus servicios</p> <p>Los egresados de las Universidades que conforme a la ley deban prestar el servicio social obligatorio podrán hacerlo en un establecimiento de reclusión, para lo cual el Ministerio de Justicia expedirá la reglamentación correspondiente.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADA EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
Decreto	Decreto 1069 de 2015 (Mayo 26)	<p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector Justicia y del Derecho.</p> <p>Compila y racionaliza las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector, contando con un instrumento jurídico único para el mismo.</p>	<p>LIBRO 2. RÉGIMEN REGLAMENTARIO DEL SECTOR JUSTICIA Y DEL DERECHO</p> <p>PARTE 2. REGLAMENTACIONES</p> <p>TÍTULO 1. RÉGIMEN CARCELARIO Y PENITENCIARIO</p> <p>CAPÍTULO 3. DISPOSICIONES GENERALES EN CUMPLIMIENTO Y APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS Y PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 65 DE 1993</p> <p>ARTÍCULO 2.2.1.3.1. PROGRAMAS DE TRABAJO. Los directores de establecimientos carcelarios y penitenciarios, deberán estructurar un programa que facilite el trabajo de la población reclusa a efectos de dar cumplimiento al artículo 86 de la Ley 65 de 1993. Cada director de establecimiento carcelario deberá estructurar un programa que facilite la utilización de la mano de obra de los internos para la construcción, remodelación o mejoras del respectivo establecimiento carcelario.</p> <p>ARTÍCULO 2.2.1.3.2. FRANQUICIA PREPARATORIA. A fin de garantizar el cumplimiento de los artículos 148 y 149 de la Ley 65 de 1993, los directores regionales concederán la libertad y/o la franquicia preparatoria, para lo cual los consejos de disciplina estudiarán la viabilidad de la solicitud en un término no superior a dos meses.</p> <p>Para los efectos de este artículo se entenderá por pena efectiva el tiempo que lleve en privación de la libertad el interno, más los descuentos legales que haya obtenido, tiempo que en ningún caso podrá ser inferior a las 2/3 partes de la pena impuesta.</p> <p>ARTÍCULO 148. LIBERTAD PREPARATORIA. En el tratamiento penitenciario, el condenado que no goce de libertad condicional, de acuerdo con las exigencias del sistema progresivo y quien haya descontado las cuatro quintas partes de la pena efectiva, se le podrá conceder la libertad preparatoria para trabajar en fábricas, empresas o con personas de reconocida seriedad y siempre que éstas colaboren con las normas de control establecidas para el efecto.</p> <p>En los mismos términos se concederá a los condenados que puedan continuar sus estudios profesionales en universidades oficialmente reconocidas.</p>

**Fuente:** Internet. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74174>  
**Diseño:** Propio

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Decreto</p>	<p>Continuación</p> <p>Decreto 1069 de 2015 (Mayo 26)</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector Justicia y del Derecho.</p> <p>Compila y racionaliza las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector, contando con un instrumento jurídico único para el mismo.</p>	<p>El trabajo y el estudio solo podrán realizarse durante el día, debiendo el condenado regresar al centro de reclusión para pernoctar en él. Los días sábados, domingos y festivos, permanecerá en el centro de reclusión.</p> <p>La autorización de que trata este artículo, la hará el Consejo de Disciplina, mediante resolución motivada, la cual se enviará al Director del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario para su aprobación.</p> <p>La dirección del respectivo centro de reclusión instituirá un control permanente sobre los condenados que disfruten de este beneficio, bien a través de un oficial de prisiones o del asistente social quien rendirá informes quincenales al respecto.</p> <p><b>ARTÍCULO 149. FRANQUICIA PREPARATORIA.</b> Superada la libertad preparatoria, el Consejo de Disciplina mediante resolución y aprobación del director regional, el interno entrará a disfrutar de la franquicia preparatoria, la cual consiste en que el condenado trabaje o estudie o enseñe fuera del establecimiento, teniendo la obligación de presentarse periódicamente ante el director del establecimiento respectivo.</p> <p>El director regional mantendrá informada a la Dirección del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario sobre estas novedades.</p> <p><b>ARTÍCULO 2.2.1.3.10. JUNTAS Y CONSEJOS.</b> Los directores de los establecimientos carcelarios deberán enviar a la Dirección General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario la conformación de la Junta de Evaluación de Trabajo, Estudio y Enseñanza, la de los Consejos de Disciplina, de la Junta Asesora de Traslados y del Consejo de Evaluación y Tratamiento, de que trata la Ley 65 de 1993.</p> <p>En el caso de no existir dichos organismos en algún establecimiento carcelario, el Director General del Instituto, deberá disponer lo necesario para su conformación.</p>
<p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74174">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74174</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>			

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Decreto</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74174">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74174</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Decreto 1069 de 2015 (Mayo 26)</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector Justicia y del Derecho</p> <p>Compila y racionaliza las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector, contando con un instrumento jurídico único para el mismo.</p>	<p>CAPÍTULO 10. TRABAJO PENITENCIARIO SECCIÓN 1 GENERALIDADES</p> <p>ARTÍCULO 2.2.1.10.1.1. TRABAJO PENITENCIARIO. El trabajo penitenciario es la actividad humana libre, material o intelectual que, de manera personal, ejecutan al servicio de otra persona las personas privadas de la libertad y que tiene un fin resocializador y dignificante. Así mismo se constituye en una actividad dirigida a la redención de pena de las personas condenadas.</p> <p>Las actividades laborales de las personas privadas de la libertad podrán prestarse de manera intramural y extramural.</p> <p>El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC-, podrá ofrecer las plazas de trabajo penitenciario directamente o mediante convenios con personas públicas o privadas.</p> <p>En todo caso propiciará la existencia de plazas suficientes para que las personas privadas de la libertad, que así lo deseen, puedan acceder a ellas.</p> <p>Parágrafo. Todas las personas privadas de la libertad, tanto condenadas como procesadas, podrán acceder a las plazas de trabajo penitenciario.</p> <p>Las personas condenadas tendrán prioridad para acceder a estas plazas, en virtud del fin resocializador del trabajo penitenciario.</p> <p>ARTÍCULO 2.2.1.10.1.2. CONVENIOS PARA EL TRABAJO PENITENCIARIO. El INPEC podrá celebrar convenios con personas públicas o privadas con el fin de habilitar las plazas de trabajo para las personas privadas de la libertad. Estos convenios deberán incluir las condiciones de afiliación de las personas privadas de la libertad al Sistema General de Riesgos Laborales.</p> <p>ARTÍCULO 2.2.1.10.1.3. CONVENIO DE RESOCIALIZACIÓN Y TRABAJO PENITENCIARIO. El convenio de resocialización y trabajo penitenciario se celebrará entre el INPEC y las personas privadas de la libertad y deberá contener como mínimo:</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Decreto</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74174">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74174</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Decreto 1069 de 2015 (Mayo 26)</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector Justicia y del Derecho.</p> <p>Compila y racionaliza las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector, contando con un instrumento jurídico único para el mismo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La identificación de la persona que presta el servicio.</li> <li>2. Descripción de las actividades que deberá desarrollar la persona privada de la libertad.</li> <li>3. Los objetivos en materia de resocialización que deberá alcanzar la persona privada de la libertad.</li> <li>4. El monto de la remuneración que percibirá la persona privada de la libertad por la actividad realizada.</li> <li>5. El horario de trabajo y especificaciones de modo, tiempo y lugar para desarrollar las labores correspondientes.</li> <li>6. Condiciones de la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales. El INPEC o la persona pública o privada, según corresponda, deberá garantizar que las personas privadas de la libertad cuenten con los insumos necesarios para llevar a cabo las actividades laborales.</li> </ol> <p>ARTÍCULO 2.2.1.10.1.4. REMUNERACIÓN. La remuneración percibida por las personas privadas de la libertad en razón a los convenios de resocialización y trabajo penitenciario, no constituye salario y no tiene los efectos prestacionales derivados del mismo.</p> <p>El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el INPEC, determinará anualmente el monto mínimo de la remuneración que se pagará a las personas privadas de la libertad por el trabajo penitenciario.</p> <p>Esta deberá ser actualizada anualmente con base en el incremento del índice de Precios al Consumidor y asegurando que el trabajo de las personas privadas de la libertad sea remunerado de manera equitativa.</p> <p>ARTÍCULO 2.2.1.10.1.5. PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZADO. Se prohíbe el trabajo forzado en todas sus modalidades. Las personas privadas de la libertad deberán ejecutar sus actividades laborales en condiciones dignas. Está proscrita cualquier forma de explotación de las personas privadas de la libertad.</p> <p>ARTÍCULO 2.2.1.10.1.6. JORNADA LABORAL. La jornada laboral para las personas privadas de la libertad no podrá, bajo ninguna circunstancia, superar las ocho (8) horas diarias y las cuarenta y ocho (48) horas semanales.</p>



Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Decreto</p>	<p>Continuación</p> <p>Decreto 1069 de 2015 (Mayo 26)</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector Justicia y del Derecho.</p> <p>Compila y racionaliza las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector, contando con un instrumento jurídico único para el mismo.</p>	<p>Salvo en los casos previstos en el Artículo 2.2.1.3.5. del presente Decreto, cuando sea necesario establecer turnos especiales, que en ningún caso superarán las cuarenta y ocho (48) horas semanales.</p> <p><b>SECCIÓN 2. CONDICIONES ESPECIALES DE ACCESO AL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD</b></p> <p><b>ARTÍCULO 2.2.1.10.2.1. SERVICIO DE SALUD.</b> Todas las personas privadas de la libertad accederán al servicio de salud, conforme con lo establecido en el artículo 66 de la Ley 1709 de 2014.</p> <p><b>ARTÍCULO 2.2.1.10.2.2. PROTECCIÓN A LA VEJEZ.</b> Las personas privadas de la libertad menores de 65 años, que así lo soliciten, podrán ser afiliadas al Sistema Flexible de Protección para la Vejez constituido por los Beneficios Económicos Periódicos.</p> <p>El Ministerio del Trabajo determinará anualmente el monto del aporte correspondiente, el cual deberá ser descontado de la remuneración percibida por la persona privada de la libertad. El INPEC coordinará el giro de los recursos a la entidad a la cual se afilie a la persona privada de la libertad.</p> <p><b>ARTÍCULO 2.2.1.10.2.3. RIESGOS LABORALES.</b> Todas las personas privadas de la libertad que desarrollen actividades laborales deben estar afiliadas al Sistema General de Riesgos Laborales. En caso que las personas privadas de la libertad presten sus servicios directamente al INPEC, la cotización deberá ser asumida por el Instituto. Si la prestación del servicio se hace en virtud de un convenio con persona pública o privada, el INPEC deberá garantizar que dentro del mismo se incluyan las obligaciones para la cancelación de las sumas que correspondan a la afiliación respectiva.</p>
<p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74174">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74174</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>			

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADA EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Decreto</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74174">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74174</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Decreto 1069 de 2015 (Mayo 26)</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector Justicia y del Derecho.</p> <p>Compila y racionaliza las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector, contando con un instrumento jurídico único para el mismo.</p>	<p>SECCIÓN 3. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES</p> <p>ARTÍCULO 2.2.1.10.3.1. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES DEL INPEC. Son obligaciones del INPEC para el desarrollo del trabajo penitenciario:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover el establecimiento de las plazas para el acceso al trabajo penitenciario de las personas privadas de la libertad, las cuales serán proveídas gradualmente de conformidad con la disponibilidad presupuestal.</li> <li>2. Propiciar el suministro de los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores. En caso que estas deban ser suministradas en virtud de convenio con persona pública o privada, deberá gestionar que sean entregadas en tiempo y forma oportuna.</li> <li>3. Reportar oportunamente las horas de trabajo con destino a la redención de la pena de la persona privada de la libertad.</li> <li>4. Reportar de manera inmediata la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedad laboral a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales.</li> <li>5. Informar a la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios - USPEC - sobre las adecuaciones que sean necesarias para garantizar que los espacios de trabajo cuenten con las condiciones para el desarrollo de las actividades laborales.</li> <li>6. Pagar oportunamente la respectiva remuneración a las personas privadas de la libertad.</li> </ol> <p>Se prohíbe al INPEC en relación con el desarrollo del trabajo penitenciario:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deducir, retener o compensar de manera alguna la remuneración a la cual tiene derecho la persona privada de la libertad, sin autorización escrita previa de esta o sin que medie orden judicial.</li> <li>2. Aceptar cualquier tipo de bonificación o prebenda por parte de la persona privada de la libertad con el fin de acceder a plazas de trabajo.</li> <li>3. Ejecutar cualquier acto que atente contra la dignidad de las personas privadas de la libertad.</li> </ol>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADA EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Decreto</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74174">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74174</a> <b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Decreto 1069 de 2015 (Mayo 26)</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector Justicia y del Derecho.</p> <p>Compila y racionaliza las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector, contando con un instrumento jurídico único para el mismo.</p>	<p>ARTÍCULO 2.2.1.10.3.2. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD. Las personas privadas de la libertad, en ejercicio del trabajo penitenciario, tendrán las siguientes obligaciones especiales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conservar los elementos e instrumentos utilizados para la realización del trabajo penitenciario en buen estado.</li> <li>2. Observar las medidas de seguridad y salud en el trabajo y todas aquellas medidas encaminadas a prevenir y evitar enfermedades y accidentes laborales.</li> <li>3. Acatar y cumplir las órdenes impartidas.</li> <li>4. Abstenerse de dar u ofrecer prebenda alguna con el fin de acceder a las plazas de trabajo penitenciario.</li> </ol> <p>Son prohibiciones especiales de las personas privadas de la libertad, sin perjuicio de lo establecido en el reglamento interno de cada establecimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sustraer de las áreas de trabajo los elementos o materias primas destinadas para la ejecución del trabajo penitenciario.</li> <li>2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicotrópicas.</li> <li>3. Conservar armas de cualquier tipo.</li> <li>4. Perturbar la actividad laboral de sus compañeros.</li> <li>5. Propiciar riñas o disturbios.</li> <li>6. Incumplir el horario de trabajo asignado.</li> </ol> <p>SECCIÓN 4. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO</p> <p>ARTÍCULO 2.2.1.10.4.1. FORMACIÓN PARA EL TRABAJO. El INPEC celebrará los convenios que sean necesarios para que las personas privadas de la libertad puedan acceder a formación en habilidades, destrezas y conocimientos técnicos para el desempeño del trabajo penitenciario.</p>

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Decreto</p>	<p>Continuación</p> <p>Decreto 1069 de 2015 (Mayo 26)</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector Justicia y del Derecho.</p> <p>Compila y racionaliza las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector, contando con un instrumento jurídico único para el mismo.</p>	<p>El acceso a esta formación dependerá de los mecanismos de ingreso que para tal fin determine el INPEC. Parágrafo. El INPEC, en coordinación con el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA-, celebrará los convenios que se requieran para garantizar que en aquellos establecimientos en los cuales no existen convenios con otras entidades, exista por lo menos un programa de formación para el trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 2.2.1.10.4.2. PERMISOS PARA ASISTENCIA A FORMACIÓN. El INPEC deberá garantizar que las personas privadas de la libertad que se encuentren en procesos de formación para el trabajo, cuenten con los permisos necesarios para asistir a las respectivas capacitaciones. En todo caso se observarán las medidas de seguridad que sean necesarias.</p> <p>ARTÍCULO 2.2.1.10.4.3. CONVENIOS PARA FORMACIÓN Y TRABAJO. El INPEC podrá celebrar convenios con personas públicas o privadas que ofrezcan conjuntamente formación para el trabajo y vinculación laboral para las personas privadas de la libertad.</p> <p>SECCIÓN 5. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p> <p>ARTÍCULO 2.2.1.10.5.1. MEDIDAS DE SEGURIDAD. El INPEC y la USPEC, en el marco de sus competencias, garantizarán que los espacios destinados para el trabajo penitenciario que se lleva a cabo en los establecimientos de reclusión, tengan las condiciones necesarias de seguridad y salud en el trabajo conforme a la normativa vigente en la materia. Parágrafo. El INPEC o la entidad contratada para desarrollar el programa correspondiente, según sea el caso, deberá suministrar a las personas privadas de la libertad aquellas prendas de calzado y vestido, así como aquellos elementos de protección personal que sean necesarios para llevar a cabo el trabajo penitenciario y que garanticen su seguridad dentro de las áreas de trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 2.2.1.10.5.2. ACCESO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Todos los establecimientos de reclusión deberán contar con espacios para trabajo penitenciario adaptados para aquellas personas con algún tipo de discapacidad. La USPEC realizará las adecuaciones a que haya lugar, previo requerimiento del INPEC, de forma gradual y progresiva de conformidad con la disponibilidad presupuestal.</p>

**Fuente:** Internet. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74174>  
**Diseño:** Propio

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Decreto</p>	<p>Continuación</p> <p>Decreto 1069 de 2015 (Mayo 26)</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector Justicia y del Derecho.</p> <p>Compila y racionaliza las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector, contando con un instrumento jurídico único para el mismo.</p>	<p>ARTÍCULO 2.2.1.10.5.3. ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL. Para los efectos del presente decreto se entenderán como accidente de trabajo y enfermedad laboral aquellos eventos contemplados en los artículos 3º y 4º de la Ley 1562 de 2012, respectivamente.</p> <p>ARTÍCULO 2.2.1.10.5.4. ATENCIÓN POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD DENTRO DE ESTABLECIMIENTOS DE RECLUSIÓN. El accidente de trabajo ocurrido al interior del establecimiento de reclusión, será atendido mediante el Sistema de Salud Penitenciario sin perjuicio de los recobros a que haya lugar frente a la Administradora de Riesgos Laborales - ARL - que corresponda.</p> <p>El director del establecimiento deberá dar aviso de manera inmediata a la Administradora de Riesgos Laborales y a la USPEC con el fin de que se lleven a cabo las actuaciones administrativas que permitan la adecuada atención de la persona privada de la libertad.</p> <p>En caso de ser necesario el traslado de la persona privada de la libertad, deberán observarse todas las medidas de seguridad, de acuerdo a los protocolos que para tal efecto expida el INPEC. En caso de enfermedad profesional, la USPEC, con cargo a los recursos del Fondo Nacional de Salud de las Personas Privadas de la Libertad, prestará los servicios que sean necesarios hasta que la ARL asuma la respectiva atención, previa calificación.</p> <p>La ARL propenderá por la prestación de la atención en salud laboral de manera intramural. En los eventos en que sea necesaria la atención extramural de la persona privada de la libertad, deberá informarse tanto al INPEC como a la USPEC con el fin de coordinar el respectivo traslado, cuyos costos correrán por cuenta de la ARL.</p> <p>ARTÍCULO 2.2.1.10.5.5. GIRO DE RECURSOS. La USPEC llevará a cabo las gestiones administrativas que sean necesarias para el recobro de los servicios de salud que se presten a las personas privadas de la libertad en caso de accidente de trabajo o enfermedad laboral.</p> <p>ARTÍCULO 2.2.1.10.5.6. SUPERVISIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. El Ministerio del Trabajo realizará visitas periódicas a los establecimientos penitenciarios y carcelarios con el fin de determinar el cumplimiento de las normas en seguridad industrial y seguridad y salud en el trabajo en las áreas destinadas al trabajo penitenciario.</p>

**Fuente:** Internet. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74174>  
**Diseño:** Propio

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADA EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Decreto</p>	<p>Continuación</p> <p>Decreto 1069 de 2015 (Mayo 26)</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector Justicia y del Derecho.</p> <p>Compila y racionaliza las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector, contando con un instrumento jurídico único para el mismo.</p>	<p>ARTÍCULO 2.2.1.10.5.7. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Las ARL correspondientes deberán, en cumplimiento de las obligaciones que legalmente les han sido asignadas, realizar programas, campañas y acciones de educación y prevención al interior de los establecimientos penitenciarios y carcelarios del orden nacional. Para tal fin coordinarán con el INPEC el ingreso de los equipos profesionales que sean necesarios.</p> <p>TÍTULO 5. JUSTICIA TRANSICIONAL CAPÍTULO 1. PROCESO PENAL ESPECIAL DE JUSTICIA Y PAZ SECCIÓN 6. DISPOSICIONES SOBRE RÉGIMEN PENITENCIARIO Y CARCELARIO.</p> <p>ARTÍCULO 2.2.5.1.6.1. PROGRAMA ESPECIAL DE RESOCIALIZACIÓN DE LOS POSTULADOS AL PROCESO DE JUSTICIA Y PAZ A CARGO DEL INPEC. De conformidad con el artículo 66 de la Ley 975 de 2005, el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) diseñará y ejecutará un programa especial para la resocialización de los postulados privados de la libertad en establecimientos penitenciarios o carcelarios, bien se trate de personas condenadas o detenidas preventivamente.</p> <p>Los objetivos del programa incluirán, entre otros, la no repetición de las conductas delictivas y la adecuada reintegración del postulado a su familia y comunidad. El programa buscará especialmente prevenir la violencia de género en los entornos familiares, comunitarios y sociales a los que se reintegre el postulado, Así mismo, el programa tendrá un enfoque diferencial étnico y de género. (Decreto 3011 de 2013, artículo 90)</p> <p>ARTÍCULO 2.2.5.1.6.2. RESOCIALIZACIÓN EN LOS PABELLONES DE JUSTICIA Y PAZ. Sin perjuicio del régimen de seguridad dentro de los pabellones y establecimientos penitenciarios de justicia y paz en los cuales se encuentren los postulados y condenados en el marco de este proceso, se autorizará</p> <p>la salida de sus pabellones a otros espacios al interior del establecimiento penitenciario con el fin de desarrollar las actividades de resocialización a través de trabajo, estudio, enseñanza y otras que estén incorporadas en el programa especial.</p>

**Fuente:** Internet. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74174>  
**Diseño:** Propio

Continuación. <b>Tabla 35. Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL). General</b>			
<b>NORMATIVA</b>	<b>NOMENCLATURA</b>	<b>OBJETIVO/ ALCANCE</b>	<b>SELECCIÓN EN EL CONTENIDO DE LA NORMA, POR PARTE DE LOS INVESTIGADORES, ENMARCADAS EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE CUALIFICACIÓN</b>
<p>Continuación</p> <p>Decreto</p> <p><b>Fuente:</b> Internet. Recuperado de <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74174">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=74174</a></p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	<p>Continuación</p> <p>Decreto 1069 de 2015 (Mayo 26)</p>	<p>Continuación</p> <p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector Justicia y del Derecho.</p> <p>Compila y racionaliza las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector, contando con un instrumento jurídico único para el mismo.</p>	<p>Bajo estos supuestos las actividades de resocialización no estarán enmarcadas dentro del Plan de Acción y Sistema de Oportunidades (PASO), sino que atenderán a los fines y características del proceso penal especial de justicia y paz. Lo anterior tendrá como objetivo dar cumplimiento a las obligaciones requeridas para obtener la pena alternativa y reintegración a la vida civil. (Decreto 3011 de 2013, artículo 91)</p> <p><b>ARTÍCULO 2.2.5.1.6.3. RESOCIALIZACIÓN ESPECIAL PARA LOS INTERNOS DENTRO DEL PROCESO PENAL ESPECIAL DE JUSTICIA Y PAZ.</b> Dentro de las actividades de trabajo, estudio, enseñanza, o las que se determinen dentro del programa especial que se les brinden a los internos postulados o condenados, el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario deberá tener especial atención en los aspectos personales, familiares y sociales del postulado, tales como educación, origen, conformación familiar, vocación profesional o de ocupación, entre otros.</p> <p>Esto con el fin de que los componentes del programa especial de resocialización a disposición de los internos sean los adecuados para cada uno de ellos, de acuerdo a sus expectativas y al plan de vida que tengan proyectado. El programa especial contará, en todo caso, con un componente de acompañamiento psicosocial y recuperación emocional. (Decreto 3011 de 2013, artículo 92)</p>

De la tabla “Normativa vigente en Colombia en relación a las actividades productivas y de cualificación laboral que ofrecen a las personas privadas de la libertad (PPL).General”, se puede concluir:

- Se identifica el manejo y conocimiento de la institución “INPEC”, sobre la normativa objeto de la investigación.
- En la compilación de la información se identifica actualización de los contenidos normativos, además se incluye información con contenido más humano.
- La información compilada tiene origen en diferentes tipos de documentos legales (decretos, leyes y resoluciones), lo que permite inferir la importancia que tienen en relación a los entes o entidades que las generan.
- Los actores incluidos en la normativa hacen parte de diferentes estamentos institucionales, lo que permite identificar la integralidad y transversalidad del tema objeto de investigación.



**4.5. Propuesta de portafolio de competencias de cualificación laboral y éticas, desde el desarrollo humano y organizacional, que debe ofrecer el centro de reclusión de mujeres “La Badea Dosquebradas”, en su obligación de preparar a las Personas Privadas de la Libertad (PPL) en su proceso de reinserción productiva como pospenada**

A fin de llevar a cabo la propuesta del portafolio se tuvo en cuenta los conceptos del libro **“120 COMPETENCIAS INTEGRALES Materiales de Alta Calidad en Recursos Humanos”** escrito por **JOHNNY TARGICA** y **MARCO MASIS**” en el cual, se documentan 120 competencias generales en relación a concepto, roles de desempeño dentro de la organización, es decir criterios conductuales y la escala conductual que es una descripción de los diferentes niveles de la competencia en términos de conductas, mediante una descripción que va de incompetencia hasta el nivel observable en el cual los individuos evidencian el más alto desarrollo de la competencia.

La descripción de cada nivel es:

**INSUFICIENTE:** es el “nivel de incompetencia”: no posee la competencia específica y sus conductas negativas impactan el desempeño y los resultados correlacionados.

**POR DEBAJO DE LO ESPERADO:** demuestra conductas mínimas, lo que indica la probabilidad de que el individuo tiene dificultades en tareas o asignaciones claves y requiere desarrollo para superar esa brecha manifiesta.

**PROMEDIO SUFICIENTE:** demuestra conductas que son aceptables o suficientes como evidencia de que el individuo tiene la competencia requerida.

**EFICIENTE:** demuestra conductas que son evidencia de un nivel significativo en la competencia. Por encima de lo esperado.

**SUPERLATIVO:** demuestra conductas que son evidencia del mayor nivel de la competencia, lo cual significa que el individuo el mayor grado de dominio de dicha competencia.

De los autores se tiene que:

**Johnny Targica:** es fundador y CEO en Empleos.Net. Ingeniero Industrial, certificado en psicometría. Empleos.Net es un portal de empleos con presencia en las principales capitales de América Latina. La aplicación también incluye una batería de pruebas psicométricas y psicotécnicas, además de diversas herramientas de recursos humanos que son utilizadas por empresas, entrenadores y *coaches* de diversos países. Johnny también es el creador de las pruebas FuturaDISC y FuturaDIAV que miden Comportamiento, Deseos, Intereses, Actitudes y Valores. ReferPoint es un Sistema Automatizado de Chequeo de Referencias, su último proyecto es [www.futuracoaching.com](http://www.futuracoaching.com) que es una plataforma para impartir *coaching* ejecutivo y de liderazgo.

**Marco Masis:** Marco Vinicio Masis Carmona es Consultor Senior en Gestión Estratégica de Capital y de Talento Humano, con más de 20 años de experiencia como gerente, investigador y facilitador en estrategias para potenciar el talento. Fue *coach* de la primera unidad de círculos de calidad en Costa Rica para la cadena de Supermercados más grande de ese país en la década 80, lo que significó el impulso para adaptar metodologías competenciales en empresas tanto del sector público como privado. Actualmente, es profesional en Educación Continua y Asesoría, mediante acreditación de la norma ISO 9001 otorgada por la Universidad de Costa Rica.

De las competencias presentadas por los autores se eligieron 10 competencias para ser incluidas en las entrevistas y encuestas con el fin de identificar cuáles de estas deben tener los colaboradores de las organizaciones y que, según la percepción y necesidades laborales de las entidades gubernamentales, públicas y privadas deben ser tenidas en cuenta en centro de reclusión para que las personas privadas de la libertad (PPL) se preparen y puedan desarrollarlas a fin de un adecuado proceso de incorporación laboral.

**Tabla 36**  
*Competencia Empatía*

<b>Competencia:</b>	Empatía
<b>Definición:</b>	Es la sensibilidad personal para atender y comprender los sentimientos de los demás, captar emociones y buscar comprender antes de ser comprendido.
<b>Roles de desempeño:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Está dispuesto a escuchar a los demás con profundo respeto.</li> <li>2. Está abierto a comprender el estado emocional a partir del cual los demás exponen sus inquietudes.</li> <li>3. Brinda las condiciones para que los demás se expresen con libertad y confianza.</li> <li>4. Es reflexivo y actúa con recomendaciones oportunas no aleccionadoras.</li> <li>5. Es capaz de mantenerse ecuánime aún ante el estado alterado de sus interlocutores.</li> </ol>
<b>Escala conductual:</b>	<p><b>Superlativo:</b> Se identifica plenamente con el estado emocional de los demás, proveyendo vías para el diálogo distendido, creando espacio para el “desahogo” y asegurándose que las personas queden satisfechas. Aporta el seguimiento en las situaciones críticas que así lo requieren.</p> <p><b>Eficiente:</b> Actúa para primero comprender y luego ser comprendido, valorando el estado emocional de los demás y aportando recomendaciones para que las personas hagan por sí mismas un esfuerzo para superar sus crisis.</p> <p><b>Promedio suficiente:</b> Muestra interés en brindar atención a sus interlocutores. Es cuidadoso con las manifestaciones emocionales que se presentan. No obstante, esta no es una norma de actuación y lo hace solamente cuando se ve comprometido.</p> <p><b>Por debajo de los esperado:</b> Trata de actuar empáticamente, pero no es del todo efectivo debido a que no sabe “leer” las señales emocionales de sus interlocutores, o bien porque no genera la suficiente confianza en éstos.</p> <p><b>Insuficiente:</b> No muestra interés y tiene poca apertura para la comprensión de los demás.</p>
<p><b>Fuente:</b> Macis, M., &amp; Tarjica, J. (2013). Ciento Veinte Competencias Integrales materiales de alta calidad en recursos humanos. <b>Diseño:</b> Propio</p>	

**Tabla 37**  
*Trabajo en equipo*

<b>Competencia:</b>	Trabajo en equipo
<b>Definición:</b>	Capacidad de promover, fomentar y mantener relaciones de colaboración eficientes con compañeros y otros grupos de trabajo para integrar esfuerzos comunes y resultados tangibles.
<b>Roles de desempeño:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sabe crear un ambiente propicio para el trabajo en equipo.</li> <li>2. Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupal.</li> <li>3. Asume con propiedad el rol que le es asignado en el equipo.</li> <li>4. Contribuye o coadyuva a fortalecimiento de los lazos de colaboración entre los miembros del equipo.</li> <li>5. Está abierto a dar y recibir críticas constructivas al interior del equipo.</li> </ol>
<b>Escala conductual:</b>	<p><b>Superlativo:</b> Sabe crear un ambiente propicio para el trabajo en equipo, modelando una cultura que permite la mejora continua en la institución.</p> <p><b>Eficiente:</b> Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales; generando la integración de esfuerzos necesarios para realizar mejoras en su área o unidad.</p> <p><b>Promedio suficiente:</b> Asume con propiedad el rol que le es asignado en el equipo, aportando ideas y propuestas que mejoran los procesos o procedimientos.</p> <p><b>Por debajo de los esperado:</b> Participa, pero no en la medida requerida. Asume su rol, pero tiende a desvincularse de la cohesión grupal.</p> <p><b>Insuficiente:</b> No sabe fomentar el ambiente ni las condiciones adecuadas para el trabajo en equipo.</p>
<p><b>Fuente:</b> Macis, M., &amp; Tarjica, J. (2013). Ciento Veinte Competencias Integrales materiales de alta calidad en recursos humanos.</p> <p><b>Diseño:</b> Propio</p>	

**Tabla 38**  
*Responsabilidad*

<b>Competencia:</b>	Responsabilidad
<b>Definición:</b>	Capacidad para asumir un sentido del deber a toda prueba y una propensión al cumplimiento de las responsabilidades que la organización le ha asignado, con total apego a los estándares de efectividad requerida.
<b>Roles de desempeño:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manifiesta un alto sentido del deber el cual expresa a través de un trabajo comprometido.</li> <li>2. Cumple fielmente con las obligaciones en diversas situaciones y escenarios.</li> <li>3. Tiene claro que las responsabilidades no son gravosas y que contribuyen a la misión del puesto y de la organización.</li> <li>4. Cumple con las cuotas asignadas, los estándares fijados y con los diversos indicadores establecidos por la organización.</li> <li>5. Se ausenta solo por motivos de fuerza mayor y hace lo posible para reponer el tiempo perdido.</li> </ol>
<b>Escala conductual:</b>	<p><b>Superlativo:</b> Es capaz de responder a los requerimientos de la organización asumiendo los compromisos que se derivan con total apego a los lineamientos y un sentido de responsabilidad indubitable, que sirve incluso de modelo a otros.</p> <p><b>Eficiente:</b> Aporta responsabilidad en cuanto a las tareas críticas asignadas, lo que le permite controlar plazos, procedimientos y resultados, que puedan afectar la calidad del trabajo.</p> <p><b>Promedio suficiente:</b> Es responsable y aplica claramente métodos y procedimientos de trabajo con el fin de cumplir con su labor, de conformidad a las expectativas de la organización.</p> <p><b>Por debajo de los esperado:</b> La planificación para llevar a cabo sus responsabilidades es insuficiente, pues tiene incumplimientos que afectan los resultados.</p> <p><b>Insuficiente:</b> Es abiertamente deficiente en el cumplimiento de las responsabilidades de su cargo.</p>
<p><b>Fuente:</b> Macis, M., &amp; Tarjica, J. (2013). Ciento Veinte Competencias Integrales materiales de alta calidad en recursos humanos. <b>Diseño:</b> Propio</p>	

**Tabla 39**  
*Comunicación*

<b>Competencia:</b>	Comunicación <b>Nota:</b> Se toma conceptualización de COMUNICACIÓN, como DESTREZA COMUNICATIVA a razón del autor.
<b>Definición:</b>	Capacidad de expresar las propias ideas y entender las de los demás de manera clara y efectiva. Implica el manejo de contenidos emocionales y racionales, tanto en la comunicación verbal como no verbal.
<b>Roles de desempeño:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sabe manejar información formal bajo su responsabilidad mediante esquemas apropiados y estandarizados.</li> <li>2. Disemina oportunamente la información que recibe y retransmite a otros.</li> <li>3. Se asegura de hacer retroalimentación oportuna respecto al impacto de la comunicación en los destinatarios.</li> <li>4. Demuestra sentido de oportunidad para aclarar las comunicaciones en lo pertinente.</li> <li>5. Mantiene apropiadamente el control de la documentación que respalda las comunicaciones tanto emitidas como recibidas.</li> </ol>
<b>Escala conductual:</b>	<p><b>Superlativo:</b> Demuestra experticia comunicativa en todos los ámbitos donde se desenvuelve. Suele cautivar a sus audiencias u oyentes gracias a la claridad y calidad de sus exposiciones.</p> <p><b>Eficiente:</b> Es claro en sus exposiciones y mantiene la claridad necesaria en sus mensajes como para capturar la atención.</p> <p><b>Promedio suficiente:</b> Cumple con una comunicación fluida y con claridad de ideas.</p> <p><b>Por debajo de los esperado:</b> Sus exposiciones no de todo son claras y sus mensajes tienden a ser ambiguos</p> <p><b>Insuficiente:</b> Falla de manera contundente en lo que a transmisión de mensajes se refiere. Mal manejo de la expresión de sus ideas.</p>
<p><b>Fuente:</b> Macis, M., &amp; Tarjica, J. (2013). Ciento Veinte Competencias Integrales materiales de alta calidad en recursos humanos. <b>Diseño:</b> Propio</p>	

**Tabla 40**  
*Autocontrol*

<b>Competencia:</b>	Autocontrol
<b>Definición:</b>	Capacidad del individuo de controlar las emociones e impulsos propios para adecuarlos a situaciones o circunstancias. Implica de pensar antes de actuar y de evitar los juicios prematuros y responsabilidad por sus propias acciones
<b>Roles de desempeño:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Guarda la adecuada compostura en situaciones límite o tensas o críticas.</li> <li>2. Sabe crear una atmósfera de entendimiento aún en medio de actitudes agresivas o negativas.</li> <li>3. Suele darse un espacio para sí mismo cuando está enojado con tal de no emitir una respuesta hiriente.</li> <li>4. Permanece sereno aun cuando la persona o personas con las que interactúa no lo estén.</li> <li>5. Suele identificar su estado de ánimo con miras a controlarse, adecuando su comportamiento al entorno y situación.</li> </ol>
<b>Escala conductual:</b>	<p><b>Superlativo:</b> Se comporta siempre en calma y control de situaciones a pesar de la tensión o gravedad de las mismas, generando una atmósfera para el mutuo entendimiento.</p> <p><b>Eficiente:</b> Asume su propio control y hace lo posible por generar condiciones para entendimiento con otros.</p> <p><b>Promedio suficiente:</b> Por lo general se muestra calmado y en control de sus propios impulsos. No obstante, tiende a perder el control de la situación cuando la presión es mucha.</p> <p><b>Por debajo de los esperado:</b> Actúa de manera descontrolada y tiende a irritarse en medio de situaciones de control. Necesita ayuda de otros para retomar su propio control.</p> <p><b>Insuficiente:</b> Pierde su propio control en situaciones tensas, agravando el problema o situación.</p>
<p><b>Fuente:</b> Macis, M., &amp; Tarjica, J. (2013). Ciento Veinte Competencias Integrales materiales de alta calidad en recursos humanos. <b>Diseño:</b> Propio</p>	

**Tabla 41**  
*Compromiso*

<b>Competencia:</b>	<p>Compromiso</p> <p><b>Nota:</b> Se toma conceptualización de COMPROMISO, como COMPROMISO CON LA ORGANIZACION a razón del autor.</p>
<b>Definición:</b>	<p>Actitud comprometida ante las directrices, objetivos y metas que la organización ha establecido. Implica dedicación, esfuerzo y disciplina personales.</p>
<b>Roles de desempeño:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cumple con las asignaciones o cometidos en tiempo, espacio y oportunidad.</li> <li>2. Está al tanto del monitoreo de las metas fijadas.</li> <li>3. Cumple y exige fiel cumplimiento de las directrices demandadas.</li> <li>4. Es disciplinado en cuanto al uso estricto o circunscrito de los recursos.</li> <li>5. Dedicar un porcentaje del tiempo laboral a la revisión de los planes organizacionales versus las ejecuciones.</li> </ol>
<b>Escala conductual:</b>	<p><b>Superlativo:</b> Es capaz de comprometerse significativamente con lo que la organización demanda de él o ella, aportando acciones alineadas a las disposiciones y directrices institucionales.</p> <p><b>Eficiente:</b> Controla con efectividad plazos, procedimientos y resultados, con respecto a sus compromisos.</p> <p><b>Promedio suficiente:</b> Da seguimiento a sus compromisos con miras a cumplir con lo que la organización requiere.</p> <p><b>Por debajo de los esperado:</b> Defiende en sus compromisos relevantes, debido al poco seguimiento que brinda a éstos.</p> <p><b>Insuficiente:</b> Se muestra apático o indiferente ante los compromisos formales pautados por la organización.</p>
<p><b>Fuente:</b> Macis, M., &amp; Tarjica, J. (2013). Ciento Veinte Competencias Integrales materiales de alta calidad en recursos humanos. <b>Diseño:</b> Propio</p>	



**Tabla 42**  
*Escucha*

<b>Competencia:</b>	Escucha <b>Nota:</b> Se toma conceptualización de ESCUCHA, como ESCUCHA ACTIVA a razón del autor.
<b>Definición:</b>	Capacidad para escuchar a los demás con atención y respeto, aportando el tiempo para hacerlo y mediante una actitud de total apertura.
<b>Roles de desempeño:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se toma el tiempo necesario para escuchar a los demás.</li> <li>2. Interrumpe cualquier tarea con tal de brindar atención a lo que le están comunicando.</li> <li>3. Deja hablar a su interlocutor y lo interrumpe solo cuando es pertinente.</li> <li>4. Suele tener una comunicación cara a cara con sus colaboradores, pares, colegas, clientes, etc.</li> <li>5. Está atento o es consciente del estado emocional de las personas que atiende.</li> </ol>
<b>Escala conductual:</b>	<p><b>Superlativo:</b> Identifica claramente cualquier oportunidad para comunicarse abiertamente con los demás, prestando atención a lo que las personas externan y eliminado obstáculos o barreras que puedan afectar el proceso comunicativo.</p> <p><b>Eficiente:</b> Establece por sí mismo actividades de comunicación de forma sistematizada y periódica en aras de comprender a los demás y promover un mayor entendimiento.</p> <p><b>Promedio suficiente:</b> Es capaz de fijar espacios de comunicación con los demás, prestando la debida atención a sus interlocutores, de conformidad a lo que la organización ha normado al respecto.</p> <p><b>Por debajo de los esperado:</b> Realiza un esfuerzo por tener una escucha activa, pero tiene fallas debido a interrupciones o distracciones en su entorno de trabajo.</p> <p><b>Insuficiente:</b> No manifiesta interés por aplicar escucha activa con los demás.</p>
<p><b>Fuente:</b> Macis, M., &amp; Tarjica, J. (2013). Ciento Veinte Competencias Integrales materiales de alta calidad en recursos humanos. <b>Diseño:</b> Propio</p>	

**Tabla 43**  
*Iniciativa*

<b>Competencia:</b>	Iniciativa
<b>Definición:</b>	Capacidad de iniciar algo o de dinamizar acciones, sin que necesariamente medie autorización o presión del superior jerárquico.
<b>Roles de desempeño:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suele iniciar gestiones por cuenta propia sin que necesariamente medien instrucciones del superior.</li> <li>2. Aporta ideas que no solo presenta a la administración, sino que aplica con gran efectividad.</li> <li>3. Siempre está al tanto de introducir o iniciar mejoras a los procesos a su cargo.</li> <li>4. Adopta acciones correctivas o preventivas inmediatas sin que medie autorización del superior.</li> <li>5. Aplica nuevos conocimientos o técnicas encaminadas a una mayor calidad de lo que de lo que hace.</li> </ol>
<b>Escala conductual:</b>	<p><b>Superlativo:</b> La iniciativa es uno de los principales de su gestión, lo que le permite anticiparse y adoptar acciones con sentido de oportunidad y celeridad.</p> <p><b>Eficiente:</b> Demuestra iniciativa en los puntos críticos de su programa de trabajo.</p> <p><b>Promedio suficiente:</b> Cumple con la iniciativa requerida, según lo dispone la organización.</p> <p><b>Por debajo de los esperado:</b> Le falta iniciativa y tiene altibajo, por lo que se le deben hacer advertencias o recordatorios.</p> <p><b>Insuficiente:</b> Carece de iniciativa. Pasivo en extremo.</p>
<p><b>Fuente:</b> Macis, M., &amp; Tarjica, J. (2013). Ciento Veinte Competencias Integrales materiales de alta calidad en recursos humanos. <b>Diseño:</b> Propio</p>	

**Tabla 44**  
*Creatividad*

<b>Competencia:</b>	Creatividad
<b>Definición:</b>	Capacidad de generar nuevos enfoques aportes y respuestas creativas a situaciones que así lo exigen en la organización. Implica la adopción de nuevos paradigmas en situaciones difíciles o de alta incertidumbre.
<b>Roles de desempeño:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Brinda ideas nuevas que rompen esquemas.</li> <li>2. Genera de manera más o menos constante nuevas formas de abordar los problemas.</li> <li>3. Aporta métodos o procedimientos nuevos.</li> <li>4. Identifica formas más simples y más funcionales para mejorar tareas o procesos.</li> <li>5. Examina en forma constante los procesos para introducir cambio o mejoras.</li> </ol>
<b>Escala conductual:</b>	<p><b>Superlativo:</b> Demuestra una marcada tendencia a pensar de manera sumamente original, lo que redundará en planteamientos y acciones novedosas que impactan los resultados de la organización.</p> <p><b>Eficiente:</b> Se identifica con esquemas novedosos lo que lo lleva a proponer nuevas formas de hacer las cosas.</p> <p><b>Promedio suficiente:</b> En lo posible hace un esfuerzo por pensar y actuar de manera creativa. No obstante, se le dificulta desprenderse de esquemas anteriores.</p> <p><b>Por debajo de lo esperado:</b> Acude más a la “viejo conocido” que a lo nuevo por conocer. Le cuesta en demasía percibir y detectar enfoques creativos</p> <p><b>Insuficiente:</b> Es rutinario y en nada tiende hacia lo creativo, Se aferra de manera obcecada a los esquemas conocidos.</p>
<p><b>Fuente:</b> Macis, M., &amp; Tarjica, J. (2013). Ciento Veinte Competencias Integrales materiales de alta calidad en recursos humanos. <b>Diseño:</b> Propio</p>	

**Tabla 45**  
*Adaptabilidad*

<b>Competencia:</b>	Adaptabilidad
<b>Definición:</b>	Capacidad para hacer ajustes sobre la marcha e incorporarlos cuando las condiciones internas o externas (entorno) cambian.
<b>Roles de desempeño:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Piensa y actúa con rapidez de reacción para amoldarse a los cambios.</li> <li>2. Es abierto y flexible en aras incorporar sugerencias o aportes de otros.</li> <li>3. Hace lo necesario para incorporar ajustes o cambios en su entorno laboral.</li> <li>4. Se mantiene alerta y se actualiza con respecto lo que pasa en el entorno de su actividad.</li> <li>5. Muestra capacidad de aprendizaje de nuevos paradigmas y de desaprender anteriores esquemas.</li> </ol>
<b>Escala conductual:</b>	<p><b>Superlativo:</b> Suele amoldarse a los cambios de una manera adecuada, guiando a otros a ver en las nuevas tendencias oportunidad de desarrollo y crecimiento.</p> <p><b>Eficiente:</b> Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.</p> <p><b>Promedio suficiente:</b> Demuestra que puede ir al ritmo de los cambios y en lo que lo que la organización les solicita con respecto a los nuevos requerimientos.</p> <p><b>Por debajo de los esperado:</b> Suele resistirse a los cambios por lo que pocas veces se adapta a lo solicitado,</p> <p><b>Insuficiente:</b> Mantiene una actitud resistente al cambio y de manera recurrente hace lo necesario para ir en contra.</p>
<p><b>Fuente:</b> Macis, M., &amp; Tarjica, J. (2013). Ciento Veinte Competencias Integrales materiales de alta calidad en recursos humanos. <b>Diseño:</b> Propio</p>	

En la compilación bibliográfica, se identifican otras competencias las cuales se alistan a fin de tenerlas presentes en caso de requerirse:

**Tabla 46**  
*Otras Competencias*

OTRAS COMPETENCIAS		
Acatamiento de valores	Capacidad de asesorar	Conocimiento organizativo
Aceptación de riesgos	Capacidad de concentración	Construcción de relaciones
Acuciosidad	Capacidad de coordinación	Credibilidad
Administración de la confianza	Capacidad de evaluación	Criterio
Asertividad	Capacidad de investigación	Cumplimiento de normas
Atención al detalle	Capacidad de negociación	Delegación y empoderamiento
Autoaprendizaje	Capacidad de respuesta	Desarrollo de personas
Autoconfianza	Capacidad de síntesis	Destreza comunicativa
Autodesarrollo	Capacidad inductiva	Dirección de personas
Autodisciplina	Capacidad numérica	Dirección por resultados
Automotivación	Colaboración	Discreción
Autoridad	Compatibilidad emocional	Disponibilidad
Autosupervisión	Competencia	Dominio cognitivo
Capacidad de abstracción	Comportamiento ante fracasos	Dominio normativo
Capacidad de análisis	Confiabilidad	Ejecutividad
Elaboración	Gestión de la trazabilidad,	Mejoramiento continuo
Emprendedurismo	Gestión de posicionamiento	Modelamiento
Energía	Gestión de recursos	Objetividad
Entereza	Gestión del cambio	Optimización del tiempo
Escucha empática	Gestión del riesgo	Organización del trabajo
Espíritu visionario	Gestión del talento	Orientación a la calidad
Facilitación	Impacto e influencia	Orientación al cliente
Fijación de metas	Independencia	Orientación al logro
Firmeza	Innovación	Orientación al mercado
Flexibilidad	Integración	Orientación al servicio
Fluidez	Integridad	Pensamiento conceptual
Forjador de clima	Inteligencia integradora	Pensamiento estratégico
Forjador de cultura	Interdependencia	Perseverancia
Gestión de conflicto	Liderazgo transformacional	Persistencia
Gestión de información	Manejo de la incertidumbre	Perspicacia financiera

Continuación **Tabla 46. Otras Competencias**

Persuasión	Planificación y organización	Polifuncionabilidad
Precisión	Proactividad	Pulcritud
Redefinición	Resolución de problemas	Retroalimentación y control sensibilidad
Sentido autocrítico	Sentido de oportunidad	Sentido de pertenencia
Sentido misionero	Sinergismo	Sociabilidad
Tolerancia a la frustración	Tolerancia a la presión	Toma de decisiones
Visión estratégica	Sentido autocrítico	Visión sistémica
<b>Fuente:</b> Macis, M., & Tarjica, J. (2013). Ciento Veinte Competencias Integrales materiales de alta calidad en recursos humanos.		
<b>Diseño:</b> Propio		

De la lista de competencias compiladas en el instrumento a los empresarios, entidades públicas y privadas, se logró identificar dos competencias, que en la cotidianidad son identificadas como valores, pero si bien también son conocidas como competencias ciudadanas, razón por la cual se incluyeron en el listado a elegir por los empresarios; a continuación, algunas definiciones de ambas:

#### SOLIDARIDAD

- Adhesión circunstancial a la causa o a la empresa de otros (RAE, 2019)
- Actitud de quien participa y presta su apoyo a las causas, deberes o responsabilidad de otras personas (RAE, 2016)
- Relación entre las personas que participan con el mismo interés de una cosa (RAE, 2016)

## TOLERANCIA

- Respeto a las ideas, creencias o prácticas de los demás cuando son diferentes o contrarias a las propias (RAE, 2019).
- Actitud de respeto y comprensión hacia las ideas y acciones ajena (RAE, 2016).
- Disposición a admitir en los demás una manera de ser, obrar o pensar distinta de la propia, especialmente en cuestiones y prácticas religiosas (RAE, 2009).

Finalmente se pone en consideración la inclusión de las competencias necesarias propuestas por el libro anteriormente citado o cualquiera que pueda ser configurada con el diario vivir de las PPL y que puedan ser desarrolladas o potencializadas desde el centro de reclusión a fin de contribuir con los procesos de resocialización y alineado con la presente investigación permita propiciar los procesos de incorporación laboral futura.

## 5. CAPÍTULO V: PROPUESTA

### 5.1. Título del proyecto

Propuesta de formación para la incorporación laboral, desde el desarrollo humano y organizacional, al interior del centro de reclusión de mujeres la badea (Dosquebradas – Risaralda) con la visión de obtener una segunda oportunidad, posterior a la reclusión como pospenada, desde su cualificación productiva y ética integral.

### 5.2. Importancia de realizar la propuesta

El Código Penitenciario y Carcelario de Colombia concibe en su interior la asistencia al interno en la superación de su problemática en la medida que construye su proyecto de vida, enfocando su reinserción útil a la familia y a la sociedad mediante la educación, la instrucción al trabajo, la actividad cultural, recreativa y deportiva.

Este precepto sumado al reconocimiento de las PPL en el centro penitenciario la badea como capital humano con alta potencialidad laboral y social, permite generar la base suficiente para el estudio de la misma población bajo la dimensión humanística y social, identificando la capacidad instalada en el penal, validar la oferta laboral para esta población y reconocer las limitaciones que se tengan para acceder a oportunidades de empleo dentro y fuera del centro penitenciario.

De manera explícita se pretende la generación de nuevos imaginarios para la población objetivo, en el papel que pueden desarrollar nuevos actores como lo son (empresarios,



instituciones del área metropolitana centro occidente, las PPL, la oferta educativa y de desarrollo por competencias de instituciones locales), a fin de nutrir el proceso de resocialización e incorporación laboral de las PPL.

### **5.3. Objetivo principal**

Construir guía de trabajo para el RM – Pereira, a fin que la institución pueda articular los procesos necesarios en relación a la resocialización y tratamiento de esta población. Personas Privadas de la Libertad. (PPL)

### **5.4. ¿A quién va dirigida la propuesta?**

La propuesta va dirigida al RM-Pereira, quién tiene bajo su dirección y custodia a 349 internas, cifras registradas a mayo del 2019.

### **5.5. Resultados esperados**

#### **A nivel de propuesta:**

- Que sea de fácil implementación.
- Que permita la creación de indicadores a fin de aportar estadísticas y medición de impacto generado por la propuesta.
- Que la propuesta pueda ser actualizada y ajustada por los diferentes actores de la región en pro del mismo proceso de resocialización y generación de segundas oportunidades.

- Que sea un esquema base para los diferentes establecimientos del INPEC a nivel nacional.
- Incrementar la eficiencia del RM-Pereira, en relación al desarrollo de convenios con los diferentes actores de la región y que puedas propender por la generación de segundas oportunidades a nivel laboral.

**A nivel de desarrollo humano:**

- Identificar una situación problema y construir a partir de ella estrategias a fin de minimizar y mitigar el impacto de la misma.
- Aprovechar los conocimientos adquiridos en la Maestría en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional, en pro de la generación de nuevas alternativas de solución a problemas identificados.
- Generar a través del proceso investigativo, la creación, transformación, contextualización, aplicación y transferencia de conocimiento para contribuir al desarrollo económico y social de manera sostenible.
- Dignificación de una población vulnerable en relación a los procesos laborales.

## 5.6. Propuesta

La propuesta está contenida por cuatro componentes como resultado de toda la investigación, con los cuales se pretende dar un alcance al RM-Pereira, acerca del proceso de resocialización y cualificación de manera integral.

Componentes:

- Percepción del empresario del área metropolitana centro occidente.
- Percepción de las internas (PPL). RM – Pereira.
- Oferta educativa en el área metropolitana centro occidente.
- Rúbrica de competencias.

### 5.6.1. Percepción del empresario del área metropolitana centro occidente

La propuesta contiene información de empresarios que debe ser tenida en cuenta para llevar a cabo procesos de cualificación y capacitación.

- Se obtuvo una respuesta positiva en relación a generar segundas oportunidades a la población pospenada en relación de 709 empresarios que dijeron que Si, es decir el 88.4% de la muestra encuestada.
- 60 empresarios más contestaron de manera condicional, relacionando el análisis que deberían tener para el proceso de selección y reclutamiento de las pospenadas en la consecución de un empleo, en las competencias y cualificación de los aspirantes a una vacante, y en la relación de naturaleza del cargo “con el antecedente del aspirante”.

- Del listado de competencias entregado a los empresarios para que fueran seleccionadas las que a su criterio son necesarias para trabajar en su organización se tienen el siguiente orden, confirmando que la número 1 es la de mayor importancia y la número 12 la de menor importancia.
  - I. Trabajo en equipo
  - II. Responsabilidad
  - III. Compromiso
  - IV. Comunicación
  - V. Empatía
  - VI. Iniciativa
  - VII. Creatividad
  - VIII. Tolerancia
  - IX. Escucha
  - X. Adaptabilidad
  - XI. Solidaridad
  - XII. Autocontrol
  
- Se considera a tener en cuenta que la generación de segundas oportunidades adicional a ser un componente importante en el proceso de resocialización, se vuelve un elemento diferenciador y de generación de valor hacia la creación de políticas de responsabilidad social empresarial y la retribución social que deben hacer las organizaciones con la sociedad.

- El 94.3% de los encuestados, es decir 756 personas confirman que estarían dispuestos a otorgar una segunda oportunidad a nivel laboral en sus organizaciones a personas en calidad de pospenadas.
- Existe una alta relación entre la aceptación de generar segundas oportunidades para las personas en calidad de pospenadas y en la posibilidad de otorgar segundas oportunidades a nivel laboral, adicionalmente se considera que este proceso puede contener elementos tan importantes como lo son la generación de políticas de responsabilidad social empresarial, inclusión y Diversidad, la aplicación de los valores corporativos de cada organización y buscar de alguna manera la incorporación de alivios tributarios o garantías que el mismo estado pueda generar como actor importante en el proceso y recuperación de tejido social.

### **5.6.2. Percepción de las internas (PPL). RM-Pereira**

La propuesta contiene Información de Internas (PPL) que debe ser tenida en cuenta para llevar a cabo procesos de cualificación y capacitación.

- El 72.5% de las internas (PPL), encuestadas que corresponde a 79 Internas, manifiestan interés por estudiar algo especial.
- Se puede identificar que las internas interesadas en estudiar algo especial y/o diferente a educación básica y media desean estudiar:

**Tabla 47**  
*Áreas y temas de estudio según interés de las PPL*

Área	Temas/Conocimientos
Carreras Universitarias	Administración de Empresas/ Financieras/Derecho/ Contaduría /Psicología/Pedagogía Infantil/Zootecnia/Veterinaria/Policiá.
Sector Salud	Enfermería/Salud Ocupacional/Geriatría/ Servicios Farmacéuticos/ Criminalística/ Ciencias forenses/ Servicios de seguridad.
Cuidado y Belleza	Barbería/Manicure y Pedicure/Peluquería.
Manualidades y Artes	Cerámica/Confección/Diseño de Modas/Maquina Plana/Fotografía.
Técnicos/Tecnológicos	Sistemas/Cursos Técnicos/Tecnologías/Agricultura.
Culinarios	Gastronomía/Panadería/Repostería.
Idiomas	Inglés.
Deportes y Ocio	Futbol/Turismo.

**Fuente:** Encuesta aplicada a las PPL del RM-Pereira. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio

- Se consideran las áreas con mayor interés en realizar actividades por parte de las internas (PPL) encuestadas:

**Tabla 48**  
*Áreas con mayor interés de la PPL*

<b>Manualidades/Decoración de Fiestas/Bisutería/Cerámica/Floristería/ Carpintería/Pintura</b>
Cuidado Personal / Salud y Bienestar / Barbería /Peluquería/Maquillaje/Manicure y Pedicura
Capacitaciones y cursos del SENA o Universidades
Sistemas y Tecnología
Culinaria/Manipulación de Alimentos/Panadería/Repostería
Actividades Educativas
Actividades Deportivas/Gimnasia/Yoga
Confecciones
Idiomas

**Fuente:** Encuesta aplicada a las PPL del RM-Pereira. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio

- Las actividades donde se relaciona experiencia y gran interés por parte de las internas (PPL) para desempeñarse son:

**Tabla 49**  
*Áreas de experiencia y/o interés para desempeñarse*

**Áreas de Experiencia y/o de interés para desempeñarse:**

Manualidades
Cocina
Aseo
Modistería
Jardinería
Peluquería
Enseñanza

**Fuente:** Encuesta aplicada a las PPL del RM-Pereira. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio

- De las acciones que se encontraron que desean realizar las internas (PPL), al momento de salir de la cárcel “La Badea” se tiene:

**Tabla 50**  
*Acciones a llevar a cabo en el momento de salir del RM-Pereira*

**¿Qué hará?**

Buscar Empleo/Trabajar
Terminar estudios/Capacitarme
Empezar de nuevo/Recuperar el tiempo perdido
Independizarse/Iniciar Empresa

**Fuente:** Encuesta aplicada a las PPL del RM-Pereira. Octubre de 2019.

**Diseño:** Propio

Por lo que se identifica el potencial que se tiene con las internas (PPL) y su preparación para la libertad, alineado al interés propio de su resocialización.

### **5.6.3. Oferta educativa en el área metropolitana centro occidente**

La propuesta evalúa la oferta que se tiene desde el área educativa y de cualificación laboral o por competencias en el Área Metropolitana Centro Occidente, con la que se pone en consideración incluir en el proceso de resocialización y/o tratamiento que tiene el INPEC, los contenidos programáticos ofertados dirigido a potencializar las habilidades y conocimiento de las internas (PPL) del RM-Pereira.

Para citar dicha oferta se realizó consulta con el Ministerio de Educación en su página web, en la cual se pueden validar los institutos o centro educativos que impartes de manera autorizada esta cualificación, obteniendo los siguientes centros:

- Instituto INEC
- Instituto Técnico American Business School
- Instituto Comfamiliar
- Unitécnica
- Academia Nacional de Aprendizaje (ANDAP)
- Compusis de Colombia
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

Se presenta a continuación la oferta vigente por cada institución, además de su direccionamiento con el sitio web oficial de cada programa con el fin de que sea material de análisis y pueda consultarse el perfil y/o contenido particular de cada oferta.



**Tabla 51**  
*Oferta académica instituto INEC*

<b>Instituto</b>	<b>Oferta Académica</b>	<b>Contenido</b>
Instituto INEC  Dirección Calle 19 No. 12-16 Pbx: (6) 3333555 Celular: 311 7645695 320 7256194 311 3007985	Técnico laboral en auxiliar de preescolar	<a href="http://www.institutoinec.com/programas/tec-preescolar.php">http://www.institutoinec.com/programas/tec-preescolar.php</a>
	Técnico laboral en contabilidad y finanzas	<a href="http://www.institutoinec.com/programas/tec-contabilidad.php">http://www.institutoinec.com/programas/tec-contabilidad.php</a>
	Técnico laboral en mercadeo y ventas	<a href="http://www.institutoinec.com/programas/tec-mercadeo.php">http://www.institutoinec.com/programas/tec-mercadeo.php</a>
	Técnico laboral en gestión de recursos humanos	<a href="http://www.institutoinec.com/programas/tec-recursos.php">http://www.institutoinec.com/programas/tec-recursos.php</a>
	Técnico laboral en auxiliar administrativo en salud	<a href="http://www.institutoinec.com/programas/tec-administrativo.php">http://www.institutoinec.com/programas/tec-administrativo.php</a>
	Técnico laboral en auxiliar en enfermería	<a href="http://www.institutoinec.com/programas/tec-enfermeria.php">http://www.institutoinec.com/programas/tec-enfermeria.php</a>
	Técnico laboral en salud oral	<a href="http://www.institutoinec.com/programas/tec-saludoral.php">http://www.institutoinec.com/programas/tec-saludoral.php</a>
	Técnico laboral en mecánica dental	<a href="http://www.institutoinec.com/programas/tec-mecanica.php">http://www.institutoinec.com/programas/tec-mecanica.php</a>
	Técnico laboral en auxiliar en servicios farmacéuticos	<a href="http://www.institutoinec.com/programas/tec-farmacaceutico.php">http://www.institutoinec.com/programas/tec-farmacaceutico.php</a>
Técnico laboral en seguridad ocupacional	<a href="http://www.institutoinec.com/programas/tec-seguridad.php">http://www.institutoinec.com/programas/tec-seguridad.php</a>	

**Fuente:** Internet. Recuperado de <http://www.institutoinec.com>

**Diseño:** Propio

**Tabla 52**  
*Oferta académica Instituto Técnico American Business School*

<b>Instituto</b>	<b>Oferta Académica</b>	<b>Contenido</b>
Instituto Técnico American Business School  Dirección Carrera 9 No. 19-67 Pbx: (6) 334 2779 Celular: 317 436 9743	Inglés	<a href="https://www.american.edu.co/pereira/index.php/programas">https://www.american.edu.co/pereira/index.php/programas</a>
	Técnico en cosmetología y estética integral	<a href="https://www.american.edu.co/pereira/index.php/programas/carreras-tecnicas/cosmetologia-estetica-integral">https://www.american.edu.co/pereira/index.php/programas/carreras-tecnicas/cosmetologia-estetica-integral</a>
	Técnico en gastronomía y cocina	<a href="https://www.american.edu.co/pereira/index.php/programas/carreras-tecnicas/gastronomia-y-cocina">https://www.american.edu.co/pereira/index.php/programas/carreras-tecnicas/gastronomia-y-cocina</a>
	Técnico en entrenamiento y actividad física	<a href="https://www.american.edu.co/pereira/index.php/programas/carreras-tecnicas/entrenamiento-y-actividad-fisica">https://www.american.edu.co/pereira/index.php/programas/carreras-tecnicas/entrenamiento-y-actividad-fisica</a>
	Técnico en preescolar	<a href="https://www.american.edu.co/pereira/index.php/programas/carreras-tecnicas/preescolar">https://www.american.edu.co/pereira/index.php/programas/carreras-tecnicas/preescolar</a>
	Técnico en sistemas	<a href="https://www.american.edu.co/pereira/index.php/programas/carreras-tecnicas/sistemas">https://www.american.edu.co/pereira/index.php/programas/carreras-tecnicas/sistemas</a>
	Técnico en diseño gráfico	<a href="https://www.american.edu.co/pereira/index.php/programas/carreras-tecnicas/disenio-grafico">https://www.american.edu.co/pereira/index.php/programas/carreras-tecnicas/disenio-grafico</a>
	Técnico en electricidad y electrónica	<a href="https://www.american.edu.co/pereira/index.php/programas/carreras-tecnicas/electricidad-y-electronica">https://www.american.edu.co/pereira/index.php/programas/carreras-tecnicas/electricidad-y-electronica</a>
	Técnico en investigación judicial	<a href="https://www.american.edu.co/pereira/index.php/programas/carreras-tecnicas/investigacion-judicial">https://www.american.edu.co/pereira/index.php/programas/carreras-tecnicas/investigacion-judicial</a>
Técnico en mecánica de motos	<a href="https://www.american.edu.co/pereira/index.php/programas/carreras-tecnicas/mecanica-de-motos">https://www.american.edu.co/pereira/index.php/programas/carreras-tecnicas/mecanica-de-motos</a>	

**Fuente:** Internet. Recuperado de <https://www.american.edu.co/pereira/>

**Diseño:** Propio

**Tabla 53**  
*Oferta académica Unitécnica*

Instituto	Oferta Académica	Contenido
Unitécnica  Dirección Carrera 8 No. 21-39 Pbx: (6) 340 11 02	Técnico en animación 3d + desarrollo de videojuegos	<a href="http://www.unitecnica.net/animacion_pereira.php">http://www.unitecnica.net/animacion_pereira.php</a>
	Técnico en fotografía y video digital	<a href="http://www.unitecnica.net/fotografia_pereira.php">http://www.unitecnica.net/fotografia_pereira.php</a>
	Técnico en auxiliar administrativo en salud	<a href="http://www.unitecnica.net/salud_pereira.php">http://www.unitecnica.net/salud_pereira.php</a>
	Técnico en preescolar	<a href="http://www.unitecnica.net/preescolar_pereira.php">http://www.unitecnica.net/preescolar_pereira.php</a>
	Técnico en contabilidad sistematizada	<a href="http://www.unitecnica.net/contabilidad_pereira.php">http://www.unitecnica.net/contabilidad_pereira.php</a>
	Técnico en administración y mercadeo + marketing	<a href="http://www.unitecnica.net/administracion_pereira.php">http://www.unitecnica.net/administracion_pereira.php</a>
	Técnico en electrónica	<a href="http://www.unitecnica.net/electronica_pereira.php">http://www.unitecnica.net/electronica_pereira.php</a>
	Técnico en sistemas + desarrollo de apps	<a href="http://www.unitecnica.net/sistemasApps_pereira.php">http://www.unitecnica.net/sistemasApps_pereira.php</a>
	Técnico en sistemas + soporte técnico avanzado	<a href="http://www.unitecnica.net/sistemasSoporte_pereira.php">http://www.unitecnica.net/sistemasSoporte_pereira.php</a>
	Técnico en diseño gráfico	<a href="http://www.unitecnica.net/disenio_pereira.php">http://www.unitecnica.net/disenio_pereira.php</a>

**Fuente:** Internet. Recuperado de <http://www.unitecnica.net>

**Diseño:** Propio

**Tabla 54**  
*Oferta académica Compusis de Colombia*

Instituto	Oferta Académica	Contenido
Compusis de Colombia  Dirección Calle 20 No. 8-50 Pbx: (6) 333 05 99	Técnico en sistemas	<a href="https://www.compusis.edu.co/Sistemas/">https://www.compusis.edu.co/Sistemas/</a>
	Técnico en contabilidad	<a href="https://www.compusis.edu.co/Contabilidad/">https://www.compusis.edu.co/Contabilidad/</a>
	Técnico en diseño gráfico	<a href="https://www.compusis.edu.co/Dise%C3%B1o-Gr%C3%A1fico/">https://www.compusis.edu.co/Dise%C3%B1o-Gr%C3%A1fico/</a>
	Técnico en mantenimiento de pc	<a href="https://www.compusis.edu.co/Mantenimiento-de-PC/">https://www.compusis.edu.co/Mantenimiento-de-PC/</a>
	Técnico en administración	<a href="https://www.compusis.edu.co/Administraci%C3%B3n/">https://www.compusis.edu.co/Administraci%C3%B3n/</a>
	Técnico en hotelería	<a href="https://www.compusis.edu.co/Hoteler%C3%ADa/">https://www.compusis.edu.co/Hoteler%C3%ADa/</a>
	Técnico en telemarketing	<a href="https://www.compusis.edu.co/Telemarketing/">https://www.compusis.edu.co/Telemarketing/</a>
	Técnico en atención a la primera infancia	<a href="https://www.compusis.edu.co/Primera-Infancia/">https://www.compusis.edu.co/Primera-Infancia/</a>
	Técnico en confección	<a href="https://www.compusis.edu.co/Confecci%C3%B3n/">https://www.compusis.edu.co/Confecci%C3%B3n/</a>
	Técnico en soldadura	<a href="https://www.compusis.edu.co/Soldadura/">https://www.compusis.edu.co/Soldadura/</a>
	Inglés	<a href="https://www.compusis.edu.co/Ingl%C3%A9s/">https://www.compusis.edu.co/Ingl%C3%A9s/</a>
	Curso - contabilidad para no contadores	<a href="https://drive.google.com/file/d/13Q1MUeeW2ZSsVmRuB5dh0D4r0KFkXdJg/view">https://drive.google.com/file/d/13Q1MUeeW2ZSsVmRuB5dh0D4r0KFkXdJg/view</a>
	Curso - finanzas para no financieros	<a href="https://drive.google.com/file/d/1DXzuGZMJMmVHFvIByEH3tEKGZqXbiYJe/view">https://drive.google.com/file/d/1DXzuGZMJMmVHFvIByEH3tEKGZqXbiYJe/view</a>
	Curso - negocios y ventas	<a href="https://drive.google.com/file/d/1t3QCnd_1h6auXrm1eL3ihgBKPCv1RGeh/view">https://drive.google.com/file/d/1t3QCnd_1h6auXrm1eL3ihgBKPCv1RGeh/view</a>
Curso - contratación estatal	<a href="https://drive.google.com/open?id=1rejarFNFhikqFCqWsPw7tG9NqA1K4641">https://drive.google.com/open?id=1rejarFNFhikqFCqWsPw7tG9NqA1K4641</a>	

**Fuente:** Internet. Recuperado de <https://campuscompusis.edu.co>

**Diseño:** Propio

**Tabla 55**  
*Oferta académica Academia Nacional de Aprendizaje (ANDAP)*

Instituto	Oferta Académica	Contenido
Academia Nacional de Aprendizaje ANDAP  Dirección Avenida 30 de Agosto No. 36-13 Pbx: (6) 333 13 60 Celular: 320 858 4825	Asistente en diseño gráfico y publicitario	<a href="https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/asistente-en-diseno-grafico-y-publicitario/">https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/asistente-en-diseno-grafico-y-publicitario/</a>
	Técnico laboral por competencias en asesor comercial y de contact center	<a href="https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/asesor-comercial-y-de-contact-center/">https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/asesor-comercial-y-de-contact-center/</a>
	Técnico laboral por competencias en mantenimiento eléctrico y electrónico	<a href="https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/mantenimiento-electrico-y-electronico/">https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/mantenimiento-electrico-y-electronico/</a>
	Técnico laboral por competencias en asistente administrativo y gerencial	<a href="https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/asistente-administrativo-y-gerencial/">https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/asistente-administrativo-y-gerencial/</a>
	Técnico laboral por competencias en procesos contables y financieros	<a href="https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/procesos-contables-y-financieros/">https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/procesos-contables-y-financieros/</a>
	Técnico laboral por competencias en servicios turísticos y hoteleros	<a href="https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/servicios-turisticos-y-hoteleros/">https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/servicios-turisticos-y-hoteleros/</a>
	Técnico laboral por competencias en ventas mercadeo y publicidad	<a href="https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/ventas-mercadeo-y-publicidad/">https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/ventas-mercadeo-y-publicidad/</a>
	Técnico laboral por competencias en auxiliar de preescolar	<a href="https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/auxiliar-en-preescolar/">https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/auxiliar-en-preescolar/</a>
	Técnico laboral por competencias en diseño de modas	<a href="https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/disenio-de-modas/">https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/disenio-de-modas/</a>
	Técnico laboral por competencias en gastronomía	<a href="https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/gastronomia/">https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/gastronomia/</a>
	Técnico laboral por competencias en soldadura	<a href="https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/soldadura/">https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/soldadura/</a>
Técnico laboral por competencias en sistemas	<a href="https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/sistemas/">https://www.andap.edu.co/nuestras-sedes/pereira/programas-tecnicos/sistemas/</a>	

**Fuente:** Internet. Recuperado de <https://www.andap.edu.co>

**Diseño:** Propio

**Tabla 56**  
*Oferta académica Instituto Comfamiliar Parte N°1*

Instituto	Oferta Académica	Contenido
Instituto Comfamiliar  Dirección Calle 22 No. 4- 40 Pbx: (6) 313 56 00 Ext: 2458 - 2459 - 2497	Técnico en asistencia social y comunitaria	<a href="http://www.comfamiliar.edu.co/images/2019/Documentos/LIBRILLO-TECNICOS-2019.pdf">http://www.comfamiliar.edu.co/images/2019/Documentos/LIBRILLO-TECNICOS-2019.pdf</a>
	Técnico en sistemas	
	Técnico en contabilidad	
	Técnico en mercadeo y ventas	
	Técnico en operaciones logísticas	
	Técnico en alimentos y cocina	
	Técnico en peluquería	
	Técnico en operación de fincas y ambientes agropecuarios	
	Técnico en cuidado del adulto mayor	
	Técnico en asistencia administrativa	
	Curso en primeros auxilios - soporte básico de vida	<a href="http://www.comfamiliar.edu.co/images/2019/Documentos/ISSU-U-separata-2019-7mo-periodo.pdf">http://www.comfamiliar.edu.co/images/2019/Documentos/ISSU-U-separata-2019-7mo-periodo.pdf</a>
	Curso en barbería	
	Curso en colorimetría	
	Curso en corte de cabello y cepillado	
	Curso en manicure en seco spa, reflexología y decoración avanzada	
	Curso en manicure, pedicure y decoración de uñas	
	Curso en maquillaje	
	Curso en masajes reductores	
	Curso en pinceladas	
	Curso en reflexología, maniluvio y pediluvio	
	Curso en técnicas de spa	
	Curso en tratamiento facial	
	Curso en trenzas y peinados nivel 1	
	Curso en uñas en gel y acrílico	
	curso en colocación de pestañas, depilación y sombreado temporal de cejas	

**Fuente:** Internet. Recuperado de <http://www.comfamiliar.edu.co>

**Diseño:** Propio

**Tabla 57**  
*Oferta académica Instituto Comfamiliar Parte N°2*

Instituto	Oferta Académica	Contenido
Instituto Comfamiliar  Dirección Calle 22 No. 4-40 Pbx: (6) 313 56 00 Ext: 2458 - 2459 - 2497	Curso en cocina vegetariana	<a href="http://www.comfamiliar.edu.co/imagenes/2019/Documentos/ISSUU-separata-2019-7mo-periodo.pdf">http://www.comfamiliar.edu.co/imagenes/2019/Documentos/ISSUU-separata-2019-7mo-periodo.pdf</a>
	Curso en comidas especiales	
	Curso en comidas especiales	
	Curso en decoración en crema y manejo de boquillas	
	Curso en mundo de las ensaladas	
	Curso en galletas para navidad	
	Curso en mesa de dulces	
	Curso en muffins decorados para toda ocasión	
	Curso en panadería artesanal	
	Curso en pasabocas para toda ocasión	
	Curso en pasta hojaldre	
	Curso en pastillaje y decoración nivel 1	
	Curso en pizzas	
	Curso en procesos básicos de panadería	
	Curso en renovemos el menú diario	
	Curso en tortas especiales	
	Curso en caja y facturación	
	Curso en coaching empresarial	
	Curso en contabilidad avanzada	
	Curso en contabilidad básica	
Curso en contabilidad intermedia		
Curso en formación de auditores internos de calidad ISO 19011		
Curso en legislación aduanera		
Curso en liderazgo gerencial		
Curso en logística básica		
Curso en logística de almacenamiento e inventarios		

**Fuente:** Internet. Recuperado de <http://www.comfamiliar.edu.co>

**Diseño:** Propio

**Tabla 58**  
*Oferta académica Instituto Comfamiliar Parte N°3*

Instituto	Oferta Académica	Contenido
Instituto Comfamiliar  Dirección Calle 22 No. 4-40 Pbx: (6) 313 56 00 Ext: 2458 - 2459 - 2497	Cursos en windows, word, excel, power point e internet	<a href="http://www.comfamiliar.edu.co/imagenes/2019/Documentos/ISSUU-separata-2019-7mo-periodo.pdf">http://www.comfamiliar.edu.co/imagenes/2019/Documentos/ISSUU-separata-2019-7mo-periodo.pdf</a>
	Curso en word y excel	
	Curso en adornos navideños	
	Curso en bisutería	
	Curso en cortinas y acolchados	
	Curso en decoración de fiestas	
	Curso en dibujo artístico básico	
	Curso en empaques y moños	
	Curso en lencería navideña	
	Curso en mecánica de motos	
	Curso en muñecos navideños	
	Curso en navidad en icopor y paño lency	
	Curso en navidad en icopor y paño lency	
	Curso en pintura al óleo, acrílico	
	Curso en pintura en acuarela	
	Curso en técnica con cristales	
	Curso en técnica rivoli	
	Curso en aprendiendo a cocinar	
	Curso en asados y parillas	
	Curso en bartender coctelería	
Curso en carnes, postres y ensaladas		
Curso en chocolatería		
Curso en cocina colombiana		
Curso en cocina española		
Curso en cocina japonesa		
Curso en cocina peruana		

**Fuente:** Internet. Recuperado de <http://www.comfamiliar.edu.co>

**Diseño:** Propio

Para la oferta académica del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, se optó por presentar en la presente investigación los 25 programas que ellos mismos mencionan en su página “**traen un rotundo éxito laboral, económico y profesional**”.

**Tabla 59**  
*Oferta académica Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)*

Instituto	Oferta Académica	Contenido
Servicio Nacional de Aprendizaje Sena  Dirección Dosquebradas Diagonal 27a No. 4-2 Pbx: (6) 313 58 00  Pereira Carrera 8 No. 26- 79 Pbx: (6) 313 58 00	Atención integral a la primera infancia.	<a href="https://senasofiaplus.xyz/top-25-los-cursos-carreras-especializaciones-sena-mejor-pagados-aprovecha-estudia-gratis/">https://senasofiaplus.xyz/top-25-los-cursos-carreras-especializaciones-sena-mejor-pagados-aprovecha-estudia-gratis/</a>  <a href="http://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/">http://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/</a>
	Salud ocupacional.	
	Seguridad en el trabajo.	
	Enfermería.	
	Servicios farmacéuticos.	
	Pastelería.	
	Repostería.	
	Diseño de ropa y modistería.	
	Sistemas informáticos.	
	Mecánica automotriz.	
	Preparación de dulces y helados.	
	Manicura y pedicura.	
	Decoración y artesanías.	
	Maquillaje profesional.	
	Mecánica naval.	
	Peluquería.	
	Mercadeo y ventas.	
	Administración.	
	Contabilidad.	
	Gestión Empresarial.	
	Asistencia de organización de archivos.	
	Logística y comercio internacional.	
	Trabajo seguro en las alturas.	
	Electricidad.	

**Fuente:** Internet. Recuperado de <http://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/>

**Diseño:** Propio

#### 5.6.4. Rúbrica de competencias

La propuesta contiene como cuarto elemento, una rúbrica de 120 competencias, con cinco niveles de evaluación que puede ser considerada como un elemento de evaluación de las habilidades, capacidades y conocimientos que tienen las internas (PPL), y que permitirá en un momento determinado alinear los 3 elementos anteriores (Percepción del empresario, percepción de las internas (PPL) y oferta académica del área metropolitana centro occidente) con el proceso que lidere el INPEC en relación a resocialización y tratamiento de esta población.

Para realizar la propuesta de la rúbrica se tuvo en cuenta los conceptos del libro **“120 COMPETENCIAS INTEGRALES Materiales de Alta Calidad en Recursos Humanos”** escrito por **JOHNNY TARGICA** y **MARCO MASIS**” en el cual, se documentan 120 competencias generales en relación a concepto, roles de desempeño dentro de la organización, es decir criterios conductuales y la escala conductual que es una descripción de los diferentes niveles de la competencia en términos de conductas, mediante una grabación que va de incompetencia hasta el nivel observable en el cual los individuos evidencian el más alto desarrollo de la competencia.

La descripción de cada nivel es:

- **INSUFICIENTE o Nivel 1:** es el “nivel de incompetencia”: no posee la competencia específica y sus conductas negativas impactan el desempeño y los resultados correlacionados.
- **POR DEBAJO DE LO ESPERADO o Nivel 2:** demuestra conductas mínimas, lo que indica la probabilidad de que el individuo tiene dificultades en tareas o asignaciones claves y requiere desarrollo para superar esa brecha manifiesta.



- **PROMEDIO SUFICIENTE o Nivel 3:** demuestra conductas que son aceptables o suficientes como evidencia de que el individuo tiene la competencia requerida.
- **EFICIENTE o Nivel 4:** demuestra conductas que son evidencia de un nivel significativo en la competencia. Por encima de lo esperado.
- **SUPERLATIVO o Nivel 5:** demuestra conductas que son evidencia del mayor nivel de la competencia, lo cual significa que el individuo el mayor grado de dominio de dicha competencia.

Competencias contenidas en la rúbrica:

**Tabla 60**  
*Competencias contenidas en la rúbrica*

<b>Competencias</b>		
Acatamiento de valores	Autodesarrollo	Capacidad de evaluación
Aceptación de riesgos	Autodisciplina	Capacidad de investigación
Acuciosidad	Automotivación	Capacidad de negociación
Adaptabilidad	Autoridad	Capacidad de respuesta
Administración de la confianza	Autosupervisión	Capacidad de síntesis
Asertividad	Capacidad de abstracción	Capacidad inductiva
Atención al detalle	Capacidad de análisis	Capacidad numérica
Autoaprendizaje	Capacidad de asesorar	Colaboración
Autoconfianza	Capacidad de concentración	Compatibilidad emocional
Autocontrol	Capacidad de coordinación	Competencia

**Fuente:** Macis, M., & Tarjica, J. (2013). Ciento Veinte Competencias Integrales materiales de alta calidad en recursos humanos.  
**Diseño:** Propio

Continuación. **Tabla 60. Competencias contenidas en la rúbrica**

<b>Competencias</b>		
Comportamiento ante fracasos	Delegación y empoderamiento	Elaboración
Compromiso	Desarrollo de personas	Empatía
Comunicación	Destreza comunicativa	Emprendedurismo
Confiabilidad	Dirección de personas	Energía
Conocimiento organizativo	Dirección por resultados	Entereza
Construcción de relaciones	Discreción	Escucha
Creatividad	Disponibilidad	Escucha empática
Credibilidad	Dominio cognitivo	Espíritu visionario
Criterio	Dominio normativo	Facilitación
Cumplimiento de normas	Ejecutividad	Fijación de metas

**Fuente:** Macis, M., & Tarjica, J. (2013). Ciento Veinte Competencias Integrales materiales de alta calidad en recursos humanos.  
**Diseño:** Propio

Continuación. **Tabla 60. Competencias contenidas en la rúbrica**

<b>Competencias</b>		
Firmeza	Gestión del cambio	Interdependencia
Flexibilidad	Gestión del riesgo	Liderazgo transformacional
Fluidez	Gestión del talento	Manejo de la incertidumbre
Forjador de clima	Impacto e influencia	Mejoramiento continuo
Forjador de cultura	Independencia	Modelamiento
Gestión de conflicto	Iniciativa	Objetividad
Gestión de información	Innovación	Optimización del tiempo
Gestión de la trazabilidad,	Integración	Organización del trabajo
Gestión de posicionamiento	Integridad	Orientación a la calidad
Gestión de recursos	Inteligencia integradora	Orientación al cliente

**Fuente:** Macis, M., & Tarjica, J. (2013). Ciento Veinte Competencias Integrales materiales de alta calidad en recursos humanos.  
**Diseño:** Propio

Continuación. **Tabla 60. Competencias contenidas en la rúbrica**

<b>Competencias</b>		
Orientación al logro	Polifuncionabilidad	Sentido de pertenencia
Orientación al mercado	Precisión	Sentido misionero
Orientación al servicio	Proactividad	Sinergismo
Pensamiento conceptual	Pulcritud	Sociabilidad
Pensamiento estratégico	Redefinición	Tolerancia a la frustración
Perseverancia	Resolución de problemas	Tolerancia a la presión
Persistencia	Responsabilidad	Toma de decisiones
Perspicacia financiera	Retroalimentación y control sensibilidad	Trabajo en equipo
Persuasión	Sentido autocrítico	Visión estratégica
Planificación y organización	Sentido de oportunidad	Visión sistémica

**Fuente:** Macis, M., & Tarjica, J. (2013). Ciento Veinte Competencias Integrales materiales de alta calidad en recursos humanos.  
**Diseño:** Propio

A continuación, se relaciona la rúbrica para consulta y manejo:

**Tabla 61**  
*Rúbrica*

<b>Competencia</b>	<b>Definición</b>	<b>Nivel 1</b>	<b>Nivel 2</b>	<b>Nivel 3</b>	<b>Nivel 4</b>	<b>Nivel 5</b>
<b>Acatamiento de Valores</b>	Capacidad y disposición de realizar el trabajo dentro de los principios y valores éticos bajo los cuales se rige la profesión o el puesto de trabajo.	Es incoherente con los principios y valores. Tiene una conducta cuestionable, que genera muchas dudas.	Debido a su comportamiento y a sus acciones genera algunas dudas en cuanto al ejercicio ético que debe mostrar.	De manera general cumple con los principios éticos. Está atento a su observancia.	Demuestra apego a esos principios y vela porque los demás se adhieran a dichos principios.	Actúa de manera coherente con los principios éticos de la organización, en cualquier ámbito de acción y a toda prueba, ejemplificando la conducta que debe ser seguida por los demás.
<b>Aceptación de Riesgos</b>	Habilidad para aceptar y correr riesgos calculados, necesarios para el aprovechamiento de oportunidades del negocio, dentro del marco de las políticas y restricciones establecidas.	No asume riesgos y al contrario se muestra temeroso o demasiado precavido.	Necesita se ayuda y depende de otros para asumir riesgos.	Asume riesgos, pero tiende quedarse en el análisis de las alternativas.	Es propenso a asumir riesgos de manera segura. Realiza los esfuerzos necesarios luego de evaluar alternativas.	Demuestra de manera constante su inclinación a asumir los riesgos como verdaderos desafíos, adoptando estrategias y tácticas para acometerlos con éxito.
<b>Acuciosidad</b>	Capacidad para seguir una "pista", indicio o señal en torno a una situación sujeta a diagnóstico, análisis o investigación, con relación a un resultado u objetivo buscado.	Evidencia falta de actitud para ir a más a fondo de los asuntos que se le asignan. Poco consistente y confiable en esta materia.	Se muestra carente de consistencia en el seguimiento de indicios o pistas, lo que obliga a presionarlo para que cumpla con lo solicitado en esa materia.	Demuestra que sabe ir al fondo de los asuntos por medio del seguimiento de indicios. Cumple con la fase que se le solicita dentro de la investigación.	Se mantiene alerta en la búsqueda de indicios y pista sobre los asuntos investigados, logrando la mayoría de las veces acertar en sus conjeturas.	Es sumamente incisivo en la búsqueda de indicios o pistas sobre alguna situación crítica, llegando a fondo de los asuntos.
<b>Adaptabilidad</b>	Capacidad para hacer ajustes sobre la marcha e incorporarlos cuando las condiciones internas o externas (entorno) cambian.	Mantiene una actitud resistente al cambio y de manera recurrente hace lo necesario para ir en contra.	Suele resistirse a los cambios por lo que pocas veces se adapta a lo solicitado.	Demuestra que puede ir al ritmo de los cambios y en lo que lo que la organización les solicita con respecto a los nuevos requerimientos.	Adopta cambios de manera oportuna y en lo pertinente, realiza los ajustes a las nuevas tendencias.	Suele amoldarse a los cambios de una manera adecuada, guiando a otros a ver en las nuevas tendencias oportunidad de desarrollo y crecimiento.
<b>Administración de la Confianza</b>	Capacidad para generar confianza a través de una gran disposición y siendo abierto con los que interactúa. Es coherente y tiende a hacia posiciones claras.	Hace muy poco o casi nada por contribuir a la generación de un clima de confianza.	Suele retraerse y en consecuencia no alcanza a generar el suficiente clima de confianza.	Se involucra personalmente y cara a cara con los demás, para aportar ingredientes para un clima de confianza.	Adopta niveles de confianza apropiados; señalando el camino para el entendimiento y logro de propuestas.	Suele estimular la suficiente confianza como para fomentar el intercambio de criterios, de información, sobre una sana disciplina de comunicación horizontal, lo que se traduce en excelentes aportes.

Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Asertividad</b>	Habilidad social que se manifiesta en una actitud transparente y constructiva en la relación con otros y sobre todo en el abordaje de situaciones difíciles o conflictivas en las que se requiere planteamientos verbales concretos y oportunos que conduzcan a decisiones u orientaciones correctas.	Evade afrontar situaciones en las que se debe actuar con asertividad.	Se conduce medrosamente en las situaciones que deben abordarse de manera asertiva, lo que lo lleva a agravar la situación.	Demuestra que puede argumentar sobre la base del respeto a otros.	Es proclive a expresar su punto de vista de manera oportuna y correcta, lo que le permite abordar situaciones críticas.	Esta anuente a hacer planteamientos sobre situaciones críticas con gran tino y manejo de los aspectos emocionales implicados.
<b>Atención al Detalle</b>	Capacidad de analizar detalles en forma circunscrita y exacta a partir de grandes volúmenes de información o datos.	Poco minucioso o detallista, deja pasar muchos aspectos claves.	Hace un esfuerzo evidente por prestar atención al detalle, pero tiende a abrumarse o a dispersarse cuando la información es densa o compleja.	Analiza y procesa detalles dentro de volúmenes de datos e información, de conformidad a los requerimientos de la organización.	Categoriza apropiadamente la información clave y sabe discriminar lo que es relevante de lo que no.	Es minucioso en grado sumo prestando atención a detalles inmersos en grupos de información densa o compleja, lo cual le permite circunscribir todo aquello que reviste interés o es útil para procesos ulteriores.
<b>Autoaprendizaje</b>	Aptitud y actitud del individuo en procura de adquirir nuevos conocimientos técnicos y desarrollar habilidades. Implica la capacidad de apreciar y valorar nuevas formas de aprendizaje, en aras de incrementar su capacidad de realización y generación de ideas.	Es renuente al autoaprendizaje. Se muestra apático e indiferente a este requerimiento.	Muestra una actitud conformista y raras veces hace lo necesario para actualizarse.	Cumple con lo requerido en cuanto a su actualización sin necesariamente ir más allá de lo requerido.	Está abierto a cultivarse y buscar valor en nuevas métodos y técnicas para mejorar su propia gestión.	Se mantiene en constante actualización, incorporando a su gestión nuevos conceptos, aplicaciones y formas innovadoras que contribuyen a la mejora continua suya y de otros.
<b>Autoconfianza</b>	Confianza, seguridad en sus propias en las capacidades y aplomo frente a diversas situaciones, conduciéndose con convencimiento y certeza de su potencial para atender y resolver cualquier evento crítico en su entorno laboral o fuera de éste.	Exterioriza muchos indicios emocionales de inseguridad.	Actúa con confianza cuando las circunstancias no son demandantes, no obstante, tiende a dudar o mostrarse inseguro cuando la presión es mucha.	Muestra la necesaria confianza frente a diversas situaciones, lo suficiente como para salir avante.	Asume su rol en medio de incidentes críticos, exteriorizando confianza en su manejo.	En las condiciones más difíciles o críticas muestra una gran confianza en su capacidad y potencial para abordarlas.

Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Autocontrol</b>	Capacidad del individuo de controlar las emociones e impulsos propios para adecuarlos a situaciones o circunstancias. Implica de pensar antes de actuar y de evitar los juicios prematuros y responsabilidad por sus propias acciones.	Pierde su propio control en situaciones tensas, agravando el problema o situación.	Actúa de manera descontrolada y tiende a irritarse en medio de situaciones de control. Necesita ayuda de otros para retomar su propio control.	Por lo general se muestra calmado y en control de sus propios impulsos. No obstante, tiende a perder el control de la situación cuando la presión es mucha.	Asume su propio control y hace lo posible por generar condiciones para entendimiento con otros.	Se comporta siempre en calma y control de situaciones a pesar de la tensión o gravedad de las mismas, generando una atmósfera para el mutuo entendimiento.
<b>Autodesarrollo</b>	Capacidad para planear e implementar su propio desarrollo personal desde una perspectiva no solo profesional sino amplia e integral.	No muestra interés en su propio autodesarrollo. Está estancado.	Está interesado en temas de autodesarrollo, pero no ha hecho lo suficiente como para concretar ese interés.	Se interesa por adquirir conocimientos y actualizaciones para cumplir con los requerimientos de su puesto actual.	Evidencia interés en cultivarse personalmente en aras de lograr un mayor desarrollo dentro de la organización.	Manifiesta una actitud permanente hacia su propia mejora técnica o profesional, lo que incide no solo en una mejor gestión sino en una vasta comprensión de aspectos culturales, políticos, sociales, económicos y de la vida en general.
<b>Autodisciplina</b>	Es riguroso y exigente consigo mismo lo que le permite cumplir con los requerimientos, cometidos y todo tipo de asignación formal con efectividad y oportunidad.	Se muestra evasivo en cuanto a su propia autodisciplina. No evidencia que auto disciplinado en forma alguna.	Actúa de forma irregular en cuanto a su propia disciplina. Tiene altibajos y a veces tiene serios incumplimientos.	Se muestra proclive a cumplir con horarios o programas por iniciativa propia, aunque a veces se le deben hacer recordatorios.	Es propenso a comprometerse mediante su propia iniciativa con la mayoría de los requerimientos que giran en torno al cumplimiento de programas, horarios, etc.	Se desempeña de manera sumamente eficiente en todos los puntos relevantes de su programa de trabajo, gracias al ejercicio de una rigurosa disciplina de automonitoreo.
<b>Automotivación</b>	Búsqueda y persistencia en la consecución de los objetivos, haciendo frente a los problemas y encontrando soluciones, mediante una actitud positiva y propositiva mostrando entusiasmo por encima de la simple recompensa económica, con un alto grado de compromiso.	Se comporta totalmente indiferente. No evidencia poseer automotivación.	Su actitud evidencia apatía y poca entrega en lo que hace o emprende.	Exterioriza un entusiasmo y por lo general una auto motivación para emprender lo que se le solicita.	Se comporta de manera positiva y propositiva la mayoría de las veces, lo cual suele estimular a otros.	Se involucra activamente en todo lo que emprende con entusiasmo y energía creativa. Inspira a otros a través de su propia motivación.

Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Autoridad</b>	Capacidad para ejercer la autoridad y el poder formal que le otorga la organización para hacer cumplir las políticas de la organización dentro de un marco de respeto a los subordinados.	Es incapaz de ejercer autoridad, lo que ocasiona muchos problemas derivados.	Se le debe recordar con alguna frecuencia que ejerza la autoridad que le ha sido conferida.	Está atento al cumplimiento de la autoridad que le ha sido dada. Sin embargo, tiene algunos inconvenientes en hacerse obedecer.	Se pliega de manera adecuada a los cánones de la autoridad que le ha sido dada, lo que le permite conducir hacia el cumplimiento de metas y objetivos.	Ejerce la autoridad que le ha sido facultada de manera efectiva y respetuosa, haciendo que se logren los cometidos de manera efectiva, y estimulando el irrestricto cumplimiento a las normas.
<b>Autosupervisión</b>	Capacidad para trabajar y cumplir asignaciones sin supervisión o presión de ningún tipo, lo que implica lograr los objetivos dentro de los lineamientos organizacionales, buscando la efectividad, sin que necesariamente medie la presión por el rendimiento de cuentas.	Se comporta de manera poco autodisciplinada. Tiene constantes brechas debido a su apatía.	Evidencia poca autodisciplina en los aspectos formales que tiene relación con los compromisos adquiridos.	Cumple con lo requerido mediante su propio seguimiento de los compromisos.	Hace lo necesario por dar seguimiento a los compromisos con sentido de oportunidad.	Manifiesta un gran compromiso personal por dar seguimiento y control a su propio programa de trabajo, adoptando acciones oportunas y efectivas en aras del cumplimiento en todos sus extremos.
<b>Capacidad de Asesorar</b>	Es la gama de conocimientos y experiencias que permiten a una persona facilitar y orientar de manera efectiva otros en los ámbitos donde se desenvuelven, aportando recomendaciones que contribuyen al logro de los objetivos.	No demuestra interés por brindar asesoría. Apático y distante.	Realiza un esfuerzo por asesorar a sus clientes, pares o colegas. Empero carece de algunas habilidades que son críticas para ser más efectivo en este cometido.	Asesora a sus clientes, cristalizando sus recomendaciones en muchos casos.	Aporta las recomendaciones que le son requeridas, coadyuvando de manera tangible al logro de los objetivos y metas planteados.	Sabe aportar recomendaciones y “tips” a sus colaboradores, colegas o cliente, anticipándose y canalizando dicha asesoría de una manera oportuna y conveniente para los objetivos estratégicos del área o institución.
<b>Capacidad de Abstracción</b>	Capacidad para analizar relaciones entre las cosas a partir de constructos, conceptos o teorías y de extraer detalles y correlaciones de ese todo ya elaborado.	Demasiado pragmático o simplista en sus planteamientos.	Carece del suficiente andamiaje teórico, como para dar una mayor contribución en los temas relacionados.	Cumple con el dominio de algunos principios y postulados. Lo suficiente como para dar respaldo a sus planteamientos.	Demuestra que tiene pensamiento complejo que puede ayudar a robustecer planteamientos prácticos.	Es capaz de utilizar amplios y profundos marcos de referencia teórica para plantear acciones en la práctica que tienen solidez y aplicabilidad.
<b>Capacidad de Análisis</b>	Capacidad para establecer inferencias a partir de hipótesis y hechos. Habilidad para analizar variables, indicadores y datos.	Omite en todos los casos y situaciones la realización de análisis pertinentes.	Demuestra poca capacidad de análisis, omitiendo información clave.	Cumple a través de sus análisis con aportes algunos de, cuales son utilizados para lo pertinente.	Aporta a partir de sus análisis opiniones y criterios muchos de los cuales que son valederos para la toma de decisiones.	Demuestra en todos sus análisis gran rigor y precisión para aportar criterios y planteamientos valiosos.

Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Capacidad de Concentración</b>	Capacidad que consiste mantener la mente en uno o varios puntos clave de una situación, sin perder la perspectiva en torno a los mismos ni el contexto donde se desarrollan los acontecimientos.	Pasa desconcentrado o despistado respecto a asuntos que requieren atención.	Evidencia falta de concentración. Se concentra solo en aspectos periféricos.	Está atento y concentrado en lo que se le solicita, especialmente sobre puntos que le han sido predeterminados.	Muestra una gran capacidad de concentración, manteniendo el enfoque sobre muchos de los puntos clave.	Su capacidad de concentración le permite enfocarse en aspectos críticos sin perder el control sobre los aspectos relevantes.
<b>Capacidad de Coordinación</b>	Capacidad de establecer contactos formales y de unir esfuerzos con otros para lograr objetivos comunes o compartidos, dentro y fuera de su unidad.	Evita establecer coordinaciones y lo hace luego de que se le presiona, pero sin efectividad.	Tiene altibajos pues a veces logra la coordinación requerida, pero en ocasiones, se ve abrumado o sobrepasado por los requerimientos.	Tiende a lograr la coordinación requerida. No obstante, requiere ayuda o recordatorios para lograrlo.	Logra hacer la coordinación requerida en tiempo, espacio y oportunidad.	Es sumamente efectivo en establecer coordinación sin importar la complejidad de la tarea o proyecto asignado.
<b>Capacidad de Evaluación</b>	Capacidad para evaluar a su personal con objetividad y de brindarle realimentación y acompañamiento para el cierre de brechas para la mejora tanto individual como grupal.	No se compromete en nada en lo que respecta a la evaluación del desempeño de su personal. Deficiente.	Se involucra en la evaluación del desempeño de su personal, pero tiene fallas de seguimiento.	Gestiona la evaluación del desempeño de una manera acorde a las normas de la organización. Cumple.	Se compromete en la evaluación de su personal de una manera decidida y constructiva.	Actúa como líder en la gestión de desempeño de su personal dando un aporte sobresaliente que permite el cierre de brechas y el mantenimiento de una disciplina evaluativa efectiva y plegada a las normas de la empresa.
<b>Capacidad de Negociación</b>	Capacidad para obtener resultados en transacciones con otros, lo que supone el alcance de réditos tangibles como producto de las negociaciones efectuadas.	Se muestra apático o renuente a negociar, ya sea por inhibiciones o limitaciones propias.	Se queda corto en las negociaciones, dado que omite aspectos claves que generan ventajas.	Tiende a negociar sobre la base de pautas y guías predeterminadas. Cumple con lo requerido.	Sabe negociar mediante una adecuada persuasión sobre las contrapartes, logrando ventajas.	Logra obtener enormes ventajas y créditos como producto de las negociaciones que realiza.

Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Capacidad Inductiva</b>	Capacidad, disponibilidad y voluntad para orientar, inducir o reinducir a compañeros de trabajo en el conocimiento de las políticas, normas, directrices y en general los cambios de la organización, con miras a coadyuvar paso a paso a una mejor adaptación de éstos a los requerimientos.	No muestra interés en inducir o reinducir a otros.	Se esfuerza e involucra en la inducción o reinducción, aunque a veces no aporta la dedicación que este programa debe tener, lo que lo a cometer omisiones que restan efectividad a dicho proceso.	Tiende a integrar a las personas nuevas en concordancia con lo que la organización establece.	Está consciente de la importancia de la orientación que debe darse en el puesto de trabajo, para que las personas puedan adaptarse más rápidamente. Actúa en consecuencia	Actúa referenciado en los cambios de la organización tanto en políticas como en normas y procedimientos completo, lo que le permite tener perspectiva amplia de los que utiliza para inducir o reinducir a otros.
<b>Capacidad Numérica</b>	Capacidad para comprender y aplicar cálculos numéricos, realizar algoritmos, así como establecer modelos matemáticos que son útiles para la resolución de problemas.	Es incapaz de manejar una matemática simple o elemental.	Muestra capacidad para matemática elemental como son porcentajes, y algoritmos simples para resolver problemas, pero no puede ir más allá debido a que carece del andamiaje formativo en esa disciplina.	Aplica una capacidad numérica de conformidad a los requerimientos de su puesto.	Típicamente aplica notaciones matemáticas y algoritmos para valorar o interpretar cada problema y la solución requerida en un ámbito particular.	Tiende a descomponer un problema complejo en sus partes componentes, a través de notaciones matemáticas que son útiles para tomar decisiones de índole estratégico y de amplio alcance en la organización.
<b>Capacidad de Respuesta</b>	Rapidez mental y de acción para responder a diversos requerimientos internos y / o externos en torno al trabajo que ejecuta.	Reacciona de manera tardía o de manera extemporánea.	Suele reaccionar de manera tardía. Solamente en pocos casos reacciona con sentido de oportunidad.	Demuestra que puede reaccionar ante diversos requerimientos. Cumple con la expectativa.	Tiende a ser efectivo en cuanto a la capacidad de respuesta requerida, aportando lo necesario ante los requerimientos.	Demuestra gran capacidad de respuesta en situaciones límite o ante requerimientos del entorno, aportando acciones efectivas.
<b>Capacidad de Síntesis</b>	Capacidad para resumir hechos, datos e indicadores en reportes (escritos o verbales) que reflejen fielmente lo esencial dentro del conjunto de información recopilada.	No tiene capacidad de síntesis y más bien tiende a la literalidad en el manejo de la información.	Se le dificulta sintetizar a pesar de que lo intenta.	Cumple con lo requerido en cuando a la síntesis de la información que maneja o gestiona.	Se muestra preciso y conciso en el resumen de datos, hechos o información en general.	Resume hechos, datos, hallazgos e información en general con eficiente sentido de la síntesis, circunscribiendo lo que es estrictamente relevante.
<b>Capacidad de Investigación</b>	Capacidad para obtener información relevante, analizar datos, inferir relaciones y sacar conclusiones a partir de los trabajos para proyectos que se realicen.	Se muestra inefectivo en lo que investiga. Deficiente.	Se queda corto en sus investigaciones, al dejar por fuera aspectos relevantes para llegar a fondo de lo investigado.	Cumple con llegar a fondo de las investigaciones asignadas. No obstante, no va más allá por no depurar sus estrategias de investigación.	Identifica con precisión hallazgos mediante una adecuada correlación de las de los hallazgos detectados.	Llega a fondo de los asuntos que investiga mediante de una optimización máxima de la información que recolecta o recaba.



Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Colaboración</b>	Actitud proclive a la ayuda y apoyo a otros de manera desinteresada.	Renuente a colaborar. Busca excusas y todo tipo de justificaciones para no hacerlo.	Se le debe insistir o hacer recordatorios para que colabore, ante lo cual se suma como uno más del equipo.	Colabora cuando es requerido y de conformidad a lo que se le solicita.	Aporta colaboración tanto dentro como fuera de su unidad, lo que permite impactar positivamente las metas.	Ejecuta acciones de colaboración de manera desinteresada, aportando el esfuerzo que sea necesario para que el trabajo se haga con calidad y en el tiempo requerido, cumpliendo con los indicadores y estándares de la organización.
<b>Compatibilidad Emocional</b>	Capacidad para adaptarse a las condiciones del entorno laboral, de una manera adecuada logrando equilibrio emocional frente a las situaciones de estrés, soportando mejor la presión y condiciones demandantes.	Se desploma emocionalmente con facilidad ante las situaciones críticas el entorno laboral.	Tiene altibajos emocionales que afectan su trabajo.	Evidencia actitud y aptitud para salir adelante pese a las condiciones del medio.	Suele adaptarse a presiones del medio, mostrando una buen actitud y compromiso con lo que hace.	Mantiene una actitud emocional equilibrada y en medio de dificultades y cuestiones demandantes de su entorno laboral.
<b>Comportamiento ante Fracasos</b>	Capacidad para sacar ventajas de las situaciones difíciles o críticas en las cuales los resultados no han sido acorde a lo esperado. Implica poseer una actitud de autocrítica positiva y constructiva.	Se derrumba ante los fracasos y demuestra una frustración evidente.	Tiende a sentirse mal o decepcionado por los fracasos, lo que le dificulta sobreponerse.	Analiza los resultados luego de fracasos. No obstante, requiere de refuerzo o estímulos de otros para no frustrarse.	Realiza análisis y razonamiento equilibrados ante situaciones adversas, reaccionando positivamente ante nuevas demandas.	Se comporta de manera equilibrada y serena ante diversos reveses o fracasos, lo que le permite redefinir e implementar estrategias y tácticas frente a nuevos desafíos.
<b>Compromiso con la Organización</b>	Actitud comprometida ante las directrices, objetivos y metas que la organización ha establecido. Implica dedicación, esfuerzo y disciplina personales.	Se muestra apático o indiferente ante los compromisos formales pautados por la organización.	Defeciona en sus compromisos relevantes, debido al poco seguimiento que brinda a éstos.	Da seguimiento a sus compromisos con miras a cumplir con lo que la organización requiere.	Controla con efectividad plazos, procedimientos y resultados, con respecto a sus compromisos.	Es capaz de comprometerse significativamente con lo que la organización demanda de él o ella, aportando acciones alineadas a las disposiciones y directrices institucionales.

Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Comunicación Escrita</b>	Capacidad para redactar con claridad, precisión y concisión informes, memorandos, memorias o diversos documentos, mediante la utilización efectiva de las reglas gramaticales y ortográficas.	Redacta de forma ambigua o coloquial, lo que se traduce en informes que no cumplen con las expectativas.	Tiene algunas dificultades en la redacción de los informes debido al desconocimiento de reglas básicas de redacción y/u ortografía.	Sus informes son claros y comprensibles. Logra transmitir las ideas centrales.	Sus informes expresan claridad y permiten a los lectores concentrarse en el hilo conductor y captar la idea central gracias a la coherencia de los contenidos.	Utiliza un estilo de redacción que cumple con todas las normas y reglas de redacción usualmente aceptadas, lo que redundará en informes completos y claros que permiten a los lectores una fácil y efectiva comprensión de los contenidos.
<b>Cumplimiento de Normas</b>	Capacidad para comprender y aplicar las diversas normas de la organización, siguiendo sus pautas y comprometiéndose con sus alcances.	Apático e indiferente en la observancia o aplicación de las normas.	Hace un esfuerzo por acatar las normas, pero falla en que otra las cumpla a cabalidad.	Cumple con las normativas organizacionales, según lo dispuesto.	Está anuente a la aceptación de las normas organizacionales y aporta lo necesario para que ésta se instaure.	Se involucra de lleno en el acatamiento de las normas proveyendo el espacio necesario para dar instrucciones sobre éstas y para inducir en los demás el compromiso necesario para su efectiva comprensión y aplicación.
<b>Confiabilidad</b>	Actitud y aptitud para asumir cualquier gestión y lograr lo encomendado, de acuerdo a las directrices.	No muestra interés en una gestión confiable. Está plagado de errores que afectan su gestión y la de otros.	La mayoría de las veces es poco confiable en los medios y fines que utiliza para su gestión. Comete muchos errores.	Demuestra interés en aportar confiabilidad en los procesos asignados, cumpliendo satisfactoriamente con lo requerido.	Actúa diligentemente para aportar confiabilidad en lo que hace, proponiendo y ejecutando mejoras en los procesos y servicios derivados.	Es sumamente confiable en su gestión, aportando gran seguridad y robustez tanto en los medios como en los fines que utiliza, de manera que esto incide de manera significativa en réditos o resultados positivos.
<b>Conocimiento Organizativo</b>	Dominio de la forma como están constituidos los roles formales en la organización, las estrategias, las políticas y, en general, el conjunto de normas que regulan sus actividades en el entorno donde se desenvuelve.	Evidencia apatía o prácticamente ningún interés en cumplir con las normas o lineamientos.	Suele perder de la perspectiva de lo que la organización ha dictaminado a través de sus normas o lineamientos; lo que incide en acciones desalineadas.	Cumple con las directrices y normas siempre y cuando le sean proporcionados recordatorios o pautas al respecto.	Se muestra perspicaz en cuanto a lo que la organización quiere, lo que le permite reflejar en sus procesos los mandatos organizacionales.	Es capaz de implementar acciones de manera alineada a la estrategia con base en el conocimiento a fondo de la organización y su doctrina.

Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Construcción de Relaciones</b>	Facilidad para articular relaciones formales sinérgicas entre grupos y personas, con miras a dar y obtener apoyo cuando sea necesario.	No demuestra ningún interés en la construcción de relaciones y por el contrario con sus actitudes ensancha la brecha en este tema.	Suele perder de vista la importancia de dar mantenimiento a la construcción de relaciones; lo que incide en acciones de servicio erráticas.	Brinda aportes para establecer relaciones constructivas con el fin de mantener un buen ambiente de entendimiento. No obstante, se le deben dar pautas para que mantenga esa tendencia.	Actúa de manera congruente en aras de construir y mantener relaciones formales con otros que impacten el producto o servicio, proponiendo mejoras en el fortalecimiento de dichas relaciones.	Se identifica plenamente con las necesidades que la organización tiene en cuanto al cultivo de relaciones productivas ya sea con pares, clientes, colaboradores, etc. lo que impacta el servicio brindado, pues hace todo lo posible para satisfacer dichas necesidades, involucrándose directamente en su seguimiento y consolidación.
<b>Creatividad</b>	Capacidad de generar nuevos enfoques aportes y respuestas creativas a situaciones que así lo exigen en la organización. Implica la adopción de nuevos paradigmas en situaciones difíciles o de alta incertidumbre.	Es rutinario y en nada tiende hacia lo creativo, Se aferra de manera obcecada a los esquemas conocidos.	Acude más a la “viejo conocido” que a lo nuevo por conocer. Le cuesta en demasía percibir y detectar enfoques creativos.	En lo posible hace un esfuerzo por pensar y actuar de manera creativa. No obstante, se le dificulta desprenderse de esquemas anteriores.	Se identifica con esquemas novedosos lo que lo lleva a proponer nuevas formas de hacer las cosas.	Demuestra una marcada tendencia a pensar de manera sumamente original, lo que redundará en planteamientos y acciones novedosas que impactan los resultados de la organización.
<b>Credibilidad</b>	Capacidad de decir lo que se hace y hacer lo que se dice. Implica asumir una actitud coherente con los valores o principios que practica, lo cual inspira y fomenta la confianza en otros.	No demuestra actuar con credibilidad y, por el contrario, sus actuaciones generan desconfianza.	Actúa disonantemente en muchas situaciones. Estas inconsistencias recurrentes, le restan ser percibido como una persona creíble.	Hace lo posible por actuar con credibilidad. Sin embargo, algunas omisiones le dificultan que la percepción de esa credibilidad sea algo generalizado.	Tiende a actuar con credibilidad con respecto a lo que genera con motivo de sus intercambios formales dentro y fuera de la organización.	De manera significativa actúa con coherencia y consistencia en todo lo que hace. Este pensar y actuar genera un impacto positivo en sus colaboradores, clientes, pares y en cualquier ámbito donde tiene interacción.
<b>Criterio</b>	Capacidad para aplicar acertadamente conceptos, técnicas y metodologías, así como brindar recomendaciones según su campo de especialidad.	No emite criterios y actúa evasivamente cuando se le solicitan los mismos.	Se queda corto en la emisión de criterios y por ende falla cuando hay situaciones acuciantes de por medio.	Valora las situaciones que enfrenta desde una perspectiva propia y emite criterios cuando estos le son solicitados. Requiere ser estimulado para que emita con mayor frecuencia sus criterios.	Es efectivo en los criterios que emite. Puede basarse en el criterio de otros para tratar de consolidar sus propios puntos de vista.	Emite criterios sólidamente fundamentados lo que redundará en recomendaciones y pautas de acción que benefician la toma de decisiones y los resultados relevantes.

Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Delegación y Empoderamiento</b>	Capacidad para facultar a sus colaboradores para que acometan asignaciones de mayor relevancia. Implica dotarlos de instrumentos y de la autoridad concomitante a la responsabilidad delegada.	Manifiesta una abierta renuencia al empoderamiento. Pretende hacer las cosas exclusivamente por sí mismo.	Se inclina por abarcar muchas cosas, lo que le dificulta el empoderamiento. Cuando empodera lo hace sobre aspectos que revisten poco desafío.	Tiende a empoderar a otros. No obstante, no lo hace con la regularidad debida, por lo que se le deben hacer recordatorios al respecto.	Identifica todo aquello que es factible de empoderar a otros, proveyendo las pautas para que éstos logren el éxito requerido.	Demuestra un gran interés en empoderar a otros, mediante el sano ejercicio de identificar proyectos o tareas relevantes que pueden ser asumidas por los empoderados, aportando guía, seguimiento y realimentación a éstos.
<b>Desarrollo de Personas</b>	Capacidad para facilitar procesos de formación y desarrollo del personal a su cargo, motivándolo a la superación y apoyándolo en la búsqueda de metas de alto rendimiento.	Se muestra esquivo ante los requerimientos de desarrollo de sus colaboradores. Apático o indiferente en los requerimientos de desarrollo del personal.	Deja por fuera los estímulos que los colaboradores requieren para desarrollarse. Más interesado en su desarrollo que en el de los demás.	Se involucra en el desarrollo de sus colaboradores, de una manera más selectiva que amplia. Cumple.	Busca las diversas formas de estimular el desarrollo de sus colaboradores. Dando el soporte requerido.	Se orienta de manera amplia y decidida al desarrollo de sus colaboradores, proporcionado toda la ayuda y estímulos necesarios para que el personal se desarrolle ya sea fuera o dentro de su unidad.
<b>Destreza Comunicativa</b>	Capacidad de expresar las propias ideas y entender las de los demás de manera clara y efectiva. Implica el manejo de contenidos emocionales y racionales, tanto en la comunicación verbal como no verbal.	Falla de manera contundente en lo que a transmisión de mensajes se refiere. Mal manejo de la expresión de sus ideas.	Sus exposiciones no de todo son claras y sus mensajes tienden a ser ambiguos.	Cumple con una comunicación fluida y con claridad de ideas.	Es claro en sus exposiciones y mantiene la claridad necesaria en sus mensajes como para capturar la atención.	Demuestra experticia comunicativa en todos los ámbitos donde se desenvuelve. Suele cautivar a sus audiencias u oyentes gracias a la claridad y calidad de sus exposiciones.
<b>Dirección de Personas</b>	Capacidad para dirigir a su personal mediante el sano ejercicio de una autoridad concomitante con responsabilidad, el aporte de ejemplos y apoyo cuando sea requerido.	Carece de carácter necesario para dirigir a otros. Se muestra débil en la dirección de otros.	Se le dificulta que los otros cumplan con sus instrucciones, En muchos casos debe insistir para que los demás respondan a sus propósitos.	En términos generales logra a través de otros los cometidos preestablecidos.	Muestra capacidad para dirigir mediante el uso responsable de los medios legítimos a su disposición.	Se conduce como una persona que modela a otros a través de su ejemplo, ejerciendo una influencia y credibilidad para que sus colaboradores se plieguen decididamente a los cometidos buscados.
<b>Dirección por Resultados</b>	Estilo de dirección que propone, activa y fomenta entre sus subalternos un enfoque proactivo hacia las metas de alto rendimiento, en el cual existe medición y retroalimentación de resultados de conformidad a los planes establecidos.	No hace siquiera lo mínimo para dirigir a otros hacia resultados relevantes.	Se muestra errático en la conducción de otros hacia resultados relevantes. Tiene muchos altibajos.	Aporta la guía para los medios y fines que tienen correlación con resultados. Sin embargo, la falta mayor consistencia para obtener logros a través de otros.	Es efectivo conduciendo a otros hacia metas de alto rendimiento. Se involucra de lleno en el seguimiento requerido.	Ejecuta acciones de dirección de otros para que se enfoquen en todos los casos y situaciones en el 20% de las actividades que impactan el 80% de los resultados; con lo que obtiene réditos tangibles.

Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Discreción	Actitud proclive a salvaguardar información clasificada y a mantener una posición vigilante respecto a lo que se le confía.	Totalmente carente de la prudencia y discreción requeridos en el manejo de información confidencial.	Tiende a gestionar de manera inadecuada la información que se le confía, debido a la fuga de información.	Puede mantener la discreción y la confidencialidad en los casos que le son advertidos.	Se comporta como una persona a la que se le pueden confiar datos o información clasificada.	Gestiona la información confidencial y restringida con gran celo y hermetismo, de manera que se le puede confiar cualquier dato clasificado en vista de la salvaguarda que realiza para que la información no se filtre.
Disponibilidad	Actitud y disposición para realizar tareas, asignaciones o diversas encomiendas fuera de horarios laborales y en las condiciones que la organización lo establezca.	Nunca está disponible ni se muestra anuente a aportar tiempo fuera de su jornada.	Su disponibilidad es muy esporádica debido a que argumenta que tiene otros compromisos de por medio.	Aporta disponibilidad siempre y cuando se le informe con tiempo.	Esta siempre disponible y se aboca a lo solicitado prestamente.	Se enfoca a asignaciones o proyectos aportando un esfuerzo extraordinario y fuera de jornada, con tal de lograr que alcanzar el propósito señalado.
Dominio Cognitivo	Conjunto de conocimientos profesionales que permiten que alguien facilite, oriente y aconseje adecuadamente a otros en el ámbito profesional o técnico en que se desenvuelve, coadyuvando a logro de eficacia y eficiencia en el campo de acción.	Se muestra errático en sus conceptos, ignorando principios básicos elementales.	Tiene fallas o lagunas en muchos de los principios o conceptos de su área de especialidad.	Cubre con sus conocimientos lo requerido para el cargo y para el intercambio con otros.	Maneja y aplica con propiedad sus conocimientos en su área de especialidad.	Demuestra de manera amplia y profunda dominio de su materia profesional o técnica a través de saberes que están amparados a conceptos y principios sólidos.
Dominio Normativo	Amplio dominio de diversas normas, sus fuentes y aplicación a las diversas situaciones, según el campo de que se trate.	No conoce si quiera las normas más elementales que rigen su quehacer. Tiene fallas recurrentes de interpretación o aplicación.	Se ve obligado a consultar constantemente las normas que rigen la materia: No obstante, tiende a cometer errores de interpretación.	Conoce la mayoría de las normas; lo justo como para salir adelante en la emisión de criterios y consultas.	Conoce las normas y su alcance., lo que le permite hacer adecuados planteamientos.	Conoce y aplica con gran propiedad las normas que rigen su quehacer profesional, sobre la base del dominio de los principios y aplicación a diversas situaciones.
Ejecutividad	Se refiere a la capacidad realizar acciones o ejecutar directrices de conformidad a las políticas y parámetros establecidos.	Se muestra falto de acción y errático en la ejecutividad requerida. Deficiente la mayor parte de las veces.	En los momentos cruciales falla en las decisiones que toma, pues pierde el enfoque de los lineamientos organizacionales.	Cumple con las expectativas. Su sentido de ejecutividad le permite ir hacia adelante, pero necesita refuerzo y estímulo para mantener esa tendencia.	Está presto a cumplir con lo relevante que se le solicita, y lo logra sobre la base una ejecutividad manifiesta, que sirve de ejemplo a otros.	Realiza asignaciones claves con gran acierto y apego a los principios y lineamientos organizacionales, de manera que siempre cumple con lo establecido, yendo incluso más allá o “corriendo la milla extra”, si fuere necesario.

Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Elaboración</b>	Capacidad para diseñar o construir o materializar cualquier idea o cosa a partir de premisas, información o material disponible, sin importar el contexto o las circunstancias.	No demuestra capacidad alguna para la elaboración de planteamientos o ideas.	Se le dificulta tanto articular como concretar sus ideas, aunque lo intenta.	Realizar lo necesario por traducir sus ideas. No obstante, requiere de apoyo o asesoría para depurarla.	Suele elaborar propuestas que conjugadas apropiadamente añaden valor.	Materializa sus ideas de manera brillante, a tal punto que dichas concreciones reciben amplio apoyo y reconocimiento.
<b>Empatía</b>	Es la sensibilidad personal para atender y comprender los sentimientos de los demás, captar emociones y buscar comprender antes de ser comprendido.	No muestra interés y tiene poca apertura para la comprensión de los demás.	Trata de actuar empáticamente, pero no es del todo efectivo debido a que no sabe “leer” las señales emocionales de sus interlocutores, o bien porque no genera la suficiente confianza en éstos.	Muestra interés en brindar atención a sus interlocutores. Es cuidadoso con las manifestaciones emocionales que se presentan. No obstante, esta no es una norma de actuación y lo hace solamente cuando se ve comprometido.	Actúa para primero comprender y luego ser comprendido, valorando el estado emocional de los demás y aportando recomendaciones para que las personas hagan por sí mismas un esfuerzo para superar sus crisis.	Se identifica plenamente con el estado emocional de los demás, proveyendo vías para el diálogo distendido, creando espacio para el “desahogo” y asegurándose que las personas queden satisfechas. Aporta el seguimiento en las situaciones críticas que así lo requieren.
<b>Energía</b>	Tendencia hacia el mantenimiento de un ritmo de trabajo sostenido mediante el cual demuestra vigor en forma más o menos constante.	Suele evidenciar cansancio o falta de energía en las asignaciones demandantes.	Le falta energía como para acometer asignaciones críticas o demandantes.	Trabaja con la energía requerida, como para cumplir con las exigencias.	Demuestra tener la energía suficiente para jornadas extensas y dar cierre a los ciclos.	Es capaz de trabajar en intensas jornadas, con ahínco y la energía extra como para acometer situaciones demandantes y concluir con éxito.
<b>Entereza</b>	Actitud y disciplina para cumplir sus cometidos o asignaciones, respetando lineamientos, horarios, requisitos, y normas.	No hace lo necesario por cumplir con la disciplina organizacional, lo que deriva en muchas violaciones de las normas.	Dejar pasar muchos aspectos claves o importantes de la disciplina organizacional.	Cumple con la disciplina organizacional en sus aspectos medulares.	Logra adherirse a la disciplina organizacional de manera comprometida.	Se comporta con una actitud inclinada hacia la disciplina organizacional de manera decidida, siendo el mismo un modelador de esa disciplina mediante su ejemplo a toda prueba.
<b>Escucha Activa</b>	Capacidad para escuchar a los demás con atención y respeto, aportando el tiempo para hacerlo y mediante una actitud de total apertura.	No manifiesta interés por aplicar escucha activa con los demás.	Realiza un esfuerzo por tener una escucha activa, pero tiene fallas debido a interrupciones o distracciones en su entorno de trabajo.	Es capaz de fijar espacios de comunicación con los demás, prestando la debida atención a sus interlocutores, de conformidad a lo que la organización ha normado al respecto.	Establece por sí mismo actividades de comunicación de forma sistematizada y periódica en aras de comprender a los demás y promover un mayor entendimiento.	Identifica claramente cualquier oportunidad para comunicarse abiertamente con los demás, prestando atención a lo que las personas externalizan y eliminando obstáculos o barreras que puedan afectar el proceso comunicativo.

Continuación. <b>Tabla 61. Rúbrica</b>						
<b>Competencia</b>	<b>Definición</b>	<b>Nivel 1</b>	<b>Nivel 2</b>	<b>Nivel 3</b>	<b>Nivel 4</b>	<b>Nivel 5</b>
<b>Escucha Empática</b>	Disposición y habilidad para escuchar a otros atenta y comprensivamente.	No muestra escucha empática en ninguna situación o contexto.	Se le dificulta la escucha empática debido a que se pierde de perspectiva las necesidades de atención de otros.	Tiende hacia la escucha empática. Sin embargo, pierde efectividad debido distracciones.	Se mantiene atento al mensaje de los demás, comprendiendo los sentimientos o requerimientos de otros.	Hace un esfuerzo consciente de escucha activa y empática hacia los demás, con aras de primero comprender para luego ser comprendido. De esta manera capta el sentir de otros una manera efectiva.
<b>Emprendedurismo</b>	Capacidad de iniciar acciones, actividades, planes y programas orientados hacia los aspectos formales del trabajo, así como el seguimiento ulterior que éstos requieran. Implica el contar con una gran visión para detectar oportunidades y un gran "empuje" para moverse en esa dirección.	No hace nada nuevo ni se arriesga a hacerlo.	Muestra la intención de aportar ideas, sin embargo, no realiza acciones para concretarlas.	Logra poner en práctica sus ideas, pero las novedades que realiza están sujetas a los aportes originales de otros miembros de su grupo de trabajo u organización.	Sabe concretar sus ideas a través de proyectos interesantes que afectan positivamente el sector del que su organización forma parte.	Implementa proyectos novedosos que impactan significativa los ámbitos donde interactúa, por su valor agregado y ventajas comparativas o competitivas.
<b>Espíritu Visionario</b>	Capacidad de visión necesaria e indispensable para guiar los esfuerzos en torno a un referente constante (misión/visión organizacional) y que a su vez se adscribe a la formulación de planes y esfuerzos contingentes en función de un entorno altamente dinámico.	Carece de espíritu visionario. Muy anclado en viejos paradigmas.	Carece de suficiente visión debido a que su perspectiva es principalmente de corto plazo.	Aplica claramente su perspectiva, pero fundamentalmente para acciones de corto y mediano plazo.	Se muestra con una gran visión lo que le permite diseñar diversos escenarios y anticipar acciones.	Hace un esfuerzo sostenido por guiar los esfuerzos en torno a un referente constante (misión/visión organizacional) que se traduce en la formulación de planes contingentes en función de un entorno altamente dinámico.
<b>Facilitación</b>	Capacidad y vocación para instruir a otros sobre procesos, productos o servicios, amparados a principios, teorías, técnicas y prácticas.	Totalmente indiferente o apático en la transferencia de conocimientos a otros.	Aporta algunos aspectos para facilitar el aprendizaje de otros, pero carece de vocación para hacerlo.	Realiza tareas de facilitación, siempre y cuando éstas le sean encomendadas. No lo hace de manera espontánea.	Hace lo necesario para transferir sus conocimientos. Tiene vocación por enseñar.	Se comporta como un maestro o un mentor con los demás, aportando transferencia de conocimientos y experiencia de una manera desinteresada e ilimitada.

Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Fijación de Metas</b>	Capacidad para fijar y concretar metas mediante parámetros, lo que le permite cuantificar las acciones y esfuerzos que emprende.	No se compromete con las metas ni en su fijación ni en su seguimiento.	Se involucra en el seguimiento de la meta, pero no tiene pleno dominio de los parámetros.	Trabaja sobre la base de metas que fijan otros niveles, cumpliendo con el esfuerzo de medición y seguimiento de parámetros solicitados.	De manera constante utiliza los criterios de mensurabilidad para hacer ajustes y realinear los planes con respecto a las metas.	Es obsesivo en la fijación de metas, el seguimiento y la utilización de parámetros para medir la efectividad de la gestión, lo que le permite ser oportuno y efectivo en lo que hace.
<b>Firmeza</b>	Capacidad para adoptar y mantener una posición firme y tajante frente a todo tipo de presiones, demostrando adherencia a sus convicciones y a las normas que lo respaldan.	Carece de firmeza y por ende es manipulado por otros.	Suele fallar cuando se requiera firmeza de su parte, dado que tiende a ceder.	Sabe salir al paso de situaciones demandantes con firmeza. Cumple con las expectativas.	Sabe actuar con firmeza en los casos en que la organización requiere de alguien que muestra valentía y decisión.	Actúa con firmeza y plena convicción de la legitimidad de sus actos, amparado a políticas o normas que domina, lo que le permite mantener su postura hasta las últimas consecuencias.
<b>Flexibilidad</b>	Capacidad para distinguir aquellas situaciones que requieren una ampliación o apertura del margen de acción-resolución, sin caer en reglamentismos o "amarras" burocráticas, que afecten la efectividad de los resultados perseguidos.	Se comporta de manera inflexible, pues cree que solamente sus posturas son las correctas.	Se comporta inflexible en muchas situaciones, pues cree que la razón le asiste la mayoría de las veces.	Muestra interés en la escogencia de opciones como producto de su flexibilidad. No obstante, tiende a defender en demasía sus propios puntos de vista.	Muestra flexibilidad y tendencia a valorar otras posturas, que le permite amplitud de criterio.	Aplica la flexibilidad teniendo claro que la apertura hacia otras posturas no implica permisividad. Al contrario, esa flexibilidad le permite estar abierto a toda clase de opciones que enriquecen su propia postura y decisiones relacionadas.
<b>Fluidez</b>	Capacidad para dinamizar cursos de acción con sentido de oportunidad y celeridad aportando consistencia y apoyando la trazabilidad de programas o proyectos.	No se preocupa por la fluidez de los proyectos,	Se esfuerza por dar fluidez a las acciones, pero suele tener atrasos o demoras por falta de rigurosidad.	Cumple con los requerimientos de fluidez de los proyectos.	Se orienta de manera decidida hacia la fluidez de las acciones de los proyectos, aportando el esfuerzo necesario para evitar atrasos.	Ejecuta los planes y programas con sentido de celeridad a tal punto que logra dar fluidez a éstos en todas sus etapas, optimizando el tiempo preestablecido.
<b>Forjador de Clima</b>	Multiplica los retos y aplica estímulos para crear un clima que favorezca el desarrollo de sus colaboradores.	Apático o indiferente ante situaciones que afectan al clima de su área o unidad, por lo que, en vez de ser parte de la solución, puede ser más bien parte del problema.	Reacciona tarde en las acciones que favorecen al clima organizacional. Hace esfuerzos, pero estos son tardíos o carentes de enfoque.	Se involucra en acciones para la mejora del clima, participando activamente en las acciones que lo favorezcan.	Está atento a fomentar un clima de entendimiento, buscando armonía y "puentes" de comprensión entre los miembros.	Hace todo lo que está a su alcance por propiciar un clima de armonía y respeto donde las personas se sientan tratadas con respecto. Se involucra en todo lo que permita mitigar brechas en las relaciones o conflictos entre los miembros, siendo estos temas parte importante de sus estrategias.



Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Forjador de Cultura</b>	Capacidad para asimilar la cultura de la empresa y adherirse a las normas, creencias y costumbres de la organización, y de transferirla a los demás mediante el sano ejercicio del recordatorio a los demás sobre los aspectos claves de la que conforman filosofía empresarial.	Apático y distante en este tema. No se involucra ni tampoco se interesa.	Se interesa en fomentar la cultura de la organización, pero lo hace de manera poco consistente o de manera poco frecuente.	Se involucra de manera general en lo que respecta a diseminar la cultura de la organización, cumpliendo con la expectativa en esta terma.	Realiza esfuerzos por comunicar y reforzar los aspectos medulares de la cultura de la organización y lo hace sobre la base de acciones bien articuladas.	Promueve de forma amplia, decidida y sistematizada la cultura de la organización mediante una plataforma informativa con los principales hitos de su historia y que realiza la su trayectoria.
<b>Gestión de Conflicto</b>	Capacidad para identificar y abordar conflictos de una manera estratégica, conciliando posiciones tirantes o antagónicas y aportando cursos de acción para la comprensión entre la parte en pugna.	Rehúye los conflictos y cuando lo hace se vuelve en parte del problema en vez de la solución.	Suele mediar en los conflictos cuando éstos han alcanzado un grado de evolución inconveniente, por lo que su intervención ayuda poco a su mitigación.	Comprende los sentimientos y posturas antagónicas, e interviene motivado por la presión superior.	Responde con tino a los conflictos y situaciones críticas que se derivan de éstos, aportando un esfuerzo por tender “puentes” de entendimiento entre las partes.	Responde con tino a los conflictos y situaciones críticas que se derivan de éstos, aportando un esfuerzo por tender “puentes” de entendimiento entre las partes.
<b>Gestión de Información</b>	Capacidad para gestionar la información organizacional mediante la acertada utilización de las diversas fuentes lo que le permite la diseminación de información válida y confiable para la toma de decisiones.	Deficitario en la gestión de la información. Sus fallas son recurrentes lo que provoca muchos incidentes.	Pasa por alto muchos de los aspectos claves de la gestión de la información, ya sea por descuido o desconocimiento.	Procura un manejo adecuado de la información, sin embargo, tiene algunas disonancias o inconsistencias que afectan su diseminación.	Utiliza apropiadamente las fuentes de información, lo que le permite efectividad en la información que transmite.	Gestiona la información con gran precisión y criterio, cerciorándose de su validez y documentándose a fin de articular los mensajes derivados con sentido de claridad y acorde a los destinatarios.
<b>Gestión de la Trazabilidad</b>	Es la tendencia de revisar el avance y el estatus de los elementos claves implicados en un proceso relevante, en aras de asegurar que se cumpla cada ciclo en tiempo, espacio y oportunidad y que por ende las “salidas” obtenidas cumplan con los estándares.	Se muestra descuidado o impreciso en sus acciones de monitoreo del proceso, lo cual realiza como para salir del paso.	Da un seguimiento estándar al proceso y hacer correcciones a las desviaciones, algunas de las cuales son extemporáneas o tardías.	Resuelve de manera expedita las desviaciones en las diversas etapas del proceso. Este monitoreo le permite satisfacer los requerimientos establecidos para su propio proceso.	Actúa para mejorar la trazabilidad en sus etapas críticas servicio, haciendo ajustes oportunos y ejecutando mejoras, aun cuando éstas incluyan acciones no rutinarias.	Se identifica plenamente con la trazabilidad los procesos o los procesos bajo su cargo, a través de un seguimiento y monitorio continuo para anticipar contingencias y lograr los resultados previstos que tienen impacto en los resultados globales de la organización.

Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Gestión de Recursos</b>	Capacidad para optimizar los diversos recursos a disposición de una manera racional.	Tiende al desperdicio y al dispendio.	Hace un esfuerzo en procura de la racionalización de recursos, pero carece de la efectividad necesaria para lograrlo.	Cumple con las metas de racionalización de los recursos.	Actúa de manera austera en aras lograr una adecuada racionalización de los recursos.	Se compromete de manera decidida con la gestión de recursos a cargo, logrando ahorros significativos que impactan los indicadores.
<b>Gestión del Riesgo</b>	Capacidad para asumir riesgos calculados con base en la consideración de alertas y análisis de posibles contingencias.	Se muestra disociado de las normas o protocolos de riesgo.	Tiene fallas en la gestión del riesgo ya se por omisión o por descuido de los puntos clave de las normas o protocolos.	Cumple con los protocolos que permiten minimizar el riesgo.	Fomenta y acciona mecanismos para prevenir el riesgo que pueda incidir en importantes áreas de la organización.	Ejecuta de manera brillante estrategias de gestión del riesgo que permiten prevenir situaciones negativas que puedan afectar la operación y la rentabilidad de la organización.
<b>Gestión del Talento</b>	Capacidad para detectar y atraer personas talentosas dentro o fuera de la organización con miras y potenciarlas a posiciones de mayor desafío o responsabilidad.	Carece de perspicacia para detectar talento. No hace nada para mejorar este aspecto.	Hace lo que está a su alcance para detectar y potenciar talento tanto fuera como dentro de la organización, pero la mayoría de las veces falla ya sea por desconocimiento de las estrategias para lograrlo o bien por omisiones de fondo en este tema.	Hace esfuerzos por detectar a las personas talentosas dentro y fuera de la organización. A pesar de ello carece de un método organizado para ser más efectivo en ese cometido.	Está al tanto de la ubicación del talento fuera o dentro de la organización y aplica estrategias que son oportunas sirven para promover en talento en la organización.	Es un auténtico “cazatalentos” pues actúa con una gran perspicacia para detectar el talento tanto dentro como fuera de la organización e implementar estrategias para que las personas talentosas se desarrollen plenamente dentro de la organización.
<b>Gestión de Posicionamiento</b>	Capacidad para establecer el control riguroso y efectivo del posicionamiento de su área con respecto al entorno.	No muestra interés en el posicionamiento de la empresa, Indiferente en este tema.	Participa en las sesiones de análisis de posicionamiento, pero sus aportes son mínimos.	Participa activamente en el análisis de información sobre aspectos de posicionamiento competitivo. Hace aportes pertinentes.	Se orienta hacia el monitoreo del posicionamiento de la empresa, obteniendo y disseminando información de la posición de la competencia para definir estrategias.	Actúa como un catalizador de la posición de la empresa u organización en su entorno competitivo, velando por obtener información que le permita hacer ajustes estratégicos para ganar posiciones al incrementar su nivel competitivo.

Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Gestión del Cambio</b>	Capacidad para asimilar, dirigir y/o implementar acciones originadas por cambios en la estrategia del negocio, la estructura y la tecnología, entre otros.	Es sumamente negativo con respecto a los cambios y se resiste ya sea en forma abierta o encubierta.	Se muestra resistente principalmente con respecto a aquellos cambios “sacuden” las zonas de confort.	Se adapta a los cambios, pero tiende en ocasiones a resistirse.	Se pliega los cambios con mente abierta y actitud decidida, asumiendo un rol propositivo respecto los nuevos requerimientos.	Actúa como un catalizador de los cambios, asumiendo una posición abierta y positiva, lo que le permite adaptarse a éstos con facilidad, mediante ajustes para sacar ventajas en las nuevas situaciones o circunstancias.
<b>Impacto e Influencia</b>	Aptitud para establecer y concretar proyectos, programas, actividades y acciones en el entorno donde se desenvuelve el cargo. Implica la facilidad del individuo de constituir, formar y entusiasmar redes de apoyo o soporte.	Se muestra apático o distante de cualquier esfuerzo que implique influir o articular redes de apoyo.	Aporta poco respecto a ideas y proyectos que tengan impacto en otros.	Hace lo necesario por “vender” sus ideas. Sin embargo, le falta convicción para llegar más a fondo en su área de influencia.	Gestiona un alto nivel de impacto e influencia, induciendo e involucrando a otros en torno a sus ideas o planes.	Es capaz de influir e impactar en sus ámbitos de acción de una forma eficaz, fomentando apoyo a sus ideas o proyectos de gran envergadura.
<b>Independencia</b>	Capacidad para seguir una línea de acción según su leal saber y entender.	No muestra independencia en su criterio y más está supeditado a lo que otros digan u opinen.	Demuestra poca independencia de criterio y suele ser un tanto medroso para asumir una posición clara.	Mantiene una línea de criterio independiente y en lo que sea pertinente, aporta su opinión, cuando ésta le es solicitada.	Sabe emitir su propio criterio con independencia y madurez, haciendo aportes valiosos.	Utiliza gran independencia de criterio basado en una sólida madurez personal, lo que le permite asumir posiciones objetivas que enriquecen los análisis y la toma de decisiones.
<b>Iniciativa</b>	Capacidad de iniciar algo o de dinamizar acciones, sin que necesariamente medie autorización o presión del superior jerárquico.	Carece de iniciativa. Pasivo en extremo.	Le falta iniciativa y tiene altibajo, por lo que se le deben hacer advertencias o recordatorios.	Cumple con la iniciativa requerida, según lo dispone la organización.	Demuestra iniciativa en los puntos críticos de su programa de trabajo.	La iniciativa es uno de los principales de su gestión, lo que le permite anticiparse y adoptar acciones con sentido de oportunidad y celeridad.
<b>Innovación</b>	Capacidad y habilidad mental para adaptar ideas y conceptos a esquemas existente, transformándolos.	Se muestra “estéril” en cuanto a ideas innovadoras: Prefiere los esquemas preconcebidos.	Aporta muy pocas ideas innovadoras, ya sea por falta de tenacidad o por inhibiciones propias.	Se involucra con ideas innovadoras, pero le falta mayor persistencia para concretarlas.	Aporta ideas interesantes por su enfoque innovador, que son útiles para nuevos proyectos.	Es capaz de concebir y formular ideas innovadoras que se concretan en realidades tangibles que agregan alto valor a la organización.

Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Integración</b>	Habilidad para asimilar la cultura de la empresa y adherirse a las normas y valores de la empresa.	Sin interés en integrarse, por lo que muestra una actitud ensimismada.	Se le dificulta integrarse, lo que incide en que se le perciba como distante o aislado.	Se integra y adapta al entorno según lo requerido.	Muestra compatibilidad emocional para entornos complejos, integrándose con facilidad.	Se comporta de una manera abiertamente integrada, lo que le permite asimilar diferencias y tener la tolerancia para socializar con otros. Esta facilidad le permite adaptarse a cualquier situación o entorno por complejo o difícil que sea.
<b>Integridad</b>	Capacidad y actitud para reconocer delante de otros errores u omisiones y para aprovechar experiencias negativas como fuente de mejoramiento intrapersonal.	Actúa a la defensiva, lo que evidencia que carece de integridad.	Tiene episodios donde deja dudas de su integridad. Le cuesta admitir sus errores.	Se comporta de manera íntegra, tal como espera la organización de él (ella).	Es claro y transparente al punto de admitir sus brechas o errores. Esta actitud le permite generar credibilidad.	Actúa de manera íntegra sin importar cuál comprometida sea la situación, lo que le permite asumir las consecuencias por sus actos y hacer las enmiendas que sean pertinentes para cambiar o mejorar las cosas.
<b>Interdependencia</b>	Capacidad para entender y valorar la conexión o complementación de esfuerzos con otros en aras de lograr resultados conjuntos.	Asume cometidos de manera individualista y sin tomar en cuenta a otros.	Se le dificulta establecer vínculos con otros para interactuar en cometidos formales.	En lo que se le solicita o requiere, suele actuar de manera interdependiente con otros.	Sabe establecer relaciones interdependientes que son efectivas para alcanzar resultados.	Se involucra con otros de una manera natural y comprometida, logrando una efectiva complementación de esfuerzos que redundan en resultados tangibles de gran impacto.
<b>Inteligencia Integradora</b>	Capacidad para pensar de manera analítica e integradora, lo que permite construir soluciones a partir del análisis de situaciones complejas.	No muestra pensamiento complejo o se inhibe en hacerlo.	Muestra que tiene un pensamiento complejo que se ajusta a situaciones igualmente complejas. Cumple haciendo propuestas y actuando en consecuencia.	Muestra que tiene un pensamiento complejo que se ajusta a situaciones igualmente complejas. Cumple haciendo propuestas y actuando en consecuencia.	Procura adaptar pensamientos complejos a situaciones igualmente complejas que no se basan necesariamente en antecedentes conocidos. No se inhibe ante las situaciones complejas que enfrenta.	Adapta pensamientos complejos a situaciones igualmente complejas que no se basan necesariamente en antecedentes conocidos. Va siempre más allá de los esquemas o paradigmas.
<b>Liderazgo Transformacional</b>	Capacidad de influencia y poder legítimo para conducir a otros en pro de los objetivos y metas planteadas, a través del modelaje propio e inteligencia emocional para asumir junto a los miembros grandes desafíos.	No muestra liderazgo y más tiende a ser evasivo o dependiente de otros.	Suele fallar cuando las situaciones son críticas o tienden a ser conflictivas.	En los momentos críticos suele asumir las riendas de su equipo para ejercer el liderazgo requerido.	Se auto- motiva y motiva a los miembros por medio de una actitud comprometida con las metas y asumiendo una dirección fuerte y efectiva de manera constante.	Ejerce una amplia y decidida influencia en los miembros, inspirándolos y motivándolos hacia metas de alto rendimiento, en medio de cualquier circunstancia y asumiendo un rol de apoyo e inspiración.

Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Manejo de la Incertidumbre</b>	Capacidad para asumir situaciones complejas y de alta incertidumbre por medio manejo efectivo de acciones y decisiones efectivas en dichos contextos.	Es incapaz de percibir las condiciones de incertidumbre.	Reacciona a destiempo en las situaciones de incertidumbre, Hace un esfuerzo para adoptar medidas, pero éstas carecen de efectividad.	Está al tanto de las amenazas y riesgos del entorno; y de reaccionar reactivamente acogiendo medidas para enfrentar diversas situaciones de incertidumbre.	Posee una idea clara del entorno de incertidumbre al que enfrenta la organización, las características de las variables que intervienen y los riesgos implicados, demostrando que es capaz de sugerir y medidas proactivas para hacerle frente.	Es capaz de formular escenarios y estrategias para hacer frente a situaciones de alta incertidumbre. Puede explicar con claridad las opciones que la organización debe asumir frente a las contingencias presentadas.
<b>Mejoramiento Continuo</b>	Capacidad para monitorear sus procesos en procura de introducir la mejora continua en propios procesos a partir de sus aportes y de los de otros.	Se muestra falta de identificación con la mejora continua. Tiene constantes fallas y brechas.	Le falta constancia para ejercer la mejora continua. Tiene altibajos en la calidad.	Cumple con los protocolos o requerimientos de monitoreo para la mejora continua.	Detecta desviaciones y hace ajustes oportunamente, mejorando la calidad.	Implementa mejoras a partir del monitoreo de los procesos de una manera constante, incorporando ajustes que impactan los indicadores de calidad.
<b>Modelamiento</b>	Es la capacidad del individuo de servir de ejemplo a otros mediante una actitud coherente y consistente de su vivencia en el trabajo, que lo hace laborar con intensidad, responsabilidad y desempeño eficiente.	Carece totalmente de coherencia o consistencia como para modelar a otros laboralmente.	Intenta dar los mejor de sí para que otros vean en él un buen ejemplo a seguir, pero le falta ser más consistente para lograr calar en otros mediante su ejemplo.	Se esfuerza por hacer un trabajo que cumpla con los estándares establecidos, lo que sirve de marco a otros para seguir esa misma senda.	Está consciente de la importancia que tiene la calidad de lo que hace como ejemplo a seguir por otros y de la consistencia que esto debe tener. Hace todo lo que está a su alcance para ser efectivo en su trabajo.	Actúa apegado a una norma intrínseca de hacer bien las cosas desde la primera vez, aportando esfuerzo en procura de que los resultados de su trabajo estén siempre por encima de las expectativas. Es un modelador de la excelencia.
<b>Objetividad</b>	Capacidad de manejar enfoques y juicios de una manera equilibrada y ajustados al contexto donde se dan los acontecimientos. Implica el análisis de información con el mayor apego a la realidad, minimizando los sesgos personalistas que pueden ser influidos por fenómenos perceptivos, emotivos o coyunturales.	Suele emitir criterios sesgados o sumamente subjetivos.	Manifiesta ciertos sesgos o deslices en la objetividad requerida para el manejo de la información.	Actúa de manera ponderada cumpliendo con las expectativas en cuanto al manejo objetivo de la información.	Demuestra objetividad en sus enfoques siendo cuidadoso tanto en el manejo de la información como en la emisión de juicios.	Maneja sus enfoques de una manera equilibrada, mostrando objetividad a la hora de emitir criterios o juicios, gracias a su mesura y forma ponderada de analizar las diversas aristas de las situaciones.

Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Optimización del Tiempo</b>	Capacidad de administrar su agenda de trabajo de acuerdo las prioridades establecidas y dentro de los tiempos programados.	Evidencia poco o nulo interés en administrar el cronograma o las agendas que establecen metas de tiempo.	Muestra altibajos en el cumplimiento de tiempos establecidos. Se muestra algunas veces inconsistente en el seguimiento de los tiempos.	Usualmente administra el tiempo para cumplir con los requerimientos de la organización. No obstante, lo hace bajo cierta presión de las normas o bien por las circunstancias se tornan demandantes.	Administra con efectividad el tiempo asignado a las actividades claves de manera que logra los cometidos dentro de ese tiempo.	Organiza y administra las actividades de conformidad a los tiempos establecidos en cronogramas o agendas, lo que incide en cumplimiento de compromisos, cierre de ciclos de manera eficiente y oportuna.
<b>Organización del Trabajo</b>	Capacidad requerida por el puesto para reunir información, organizarla y esquematizarla dentro de reportes, formatos y documentos propios de la gestión, incluida la observancia de procedimientos y métodos que inciden se logre alta efectividad en los cometidos del puesto de acuerdo a los requerimientos de la organización y de su entorno.	No muestra interés en la organización de su propio trabajo.	Se involucra en la organización de su propio trabajo, no obstante, carece de un método efectivo.	Identifica aspectos de organización del trabajo por reforzar y acciones para cerrar brechas en los aspectos no positivos.	Adopta acciones para mejorar sus habilidades y capacidades de organización del trabajo. Buscando información clave que le permita hacer ajustes en sus procesos.	Se muestra autosuficiente en incorporar ajustes a sus técnicas de organizar su trabajo y lo logra por medio de mecanismos de control para verificar la optimizar sus procesos.
<b>Orientación a la Calidad</b>	Tendencia o propensión a gestionar el cumplimiento de normas y estándares de calidad de los procesos en los que interviene o tiene a cargo, bajo el conjunto de políticas y normas que rigen esa materia.	No se interesa ni se involucra en los requerimientos de calidad.	Adopta acciones para mejorar la calidad, pero debe ser supervisado y reforzado constantemente para ese propósito.	Comprende el rol que debe asumir con respecto a los aspectos claves requeridos y tiende a actuar consecuentemente con los requerimientos de calidad.	Identifica, a través del análisis sistemático, aspectos vinculados a resultados que muestran brechas por subsanar o aspectos positivos por reforzar relacionados con la calidad.	Ejerce influencia o guía para monitorear de manera constante los indicadores de gestión clave que apuntan a los resultados que impactan la calidad.
<b>Orientación al Logro</b>	Actitud personal e intrínseca mediante la cual la persona siente una gran necesidad de logro en sus proyectos y tareas, lo que se traduce en una acción permanente hacia la búsqueda y aplicación de métodos y acciones que le permitan lograr objetivos y metas.	Se muestra indiferente hacia las metas que suponen logros.	Pierde de vista las acciones claves pueden conducir hacia los logros, pese a que realiza esfuerzos en ese sentido,	Busca la guía apropiada para revitalizar su enfoque hacia los logros, requiriendo refuerzo o soporte para lograrlo.	Identifica medios y aplica las mejores técnicas de enfoque hacia los por iniciativa propia en procura de logros.	Demuestra una marcada actitud y aptitud hacia el logro, y en ese tanto busca todas las formas posibles por ser competente en lo que se le asigna o emprende, siendo exigente consigo mismo.

Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Orientación al Servicio</b>	Actitud y aptitud de comprender las necesidades de otros (clientes, compañeros, colaboradores), lo que traduce en apoyo decidido o que redunde en acciones efectivas.	Se comporta a apático e indiferente ante las necesidades de otros.	Se muestra con poca orientación al servicio. Falla en por omisión en detectar las necesidades.	Cumple con el servicio a sus clientes, mediante la observancia de protocolos. Debe acudir a este tipo de guías o pautas para hacerlo.	Es proclive al servicio y hace lo posible por satisfacer las necesidades de sus clientes internos y externos.	Se mantiene pendiente y enfocado en el servicio que se debe prestar a otros, de una manera sumamente efectiva, siendo sensible a las necesidades de los demás.
<b>Orientación al Cliente</b>	Es la tendencia permanente hacia la satisfacción del cliente y de adopción de estrategias y tácticas para brindarle el mejor servicio/producto, anticipando sus necesidades e investigando sus gustos y preferencias, de manera que se traduzca en el deleite total de éste.	Deja de lado las necesidades de sus clientes. Muestra serias deficiencia en el servicio a éstos.	Muestra interés por sus clientes, pero falla en aspectos elementales para un buen servicio a éstos.	Adopta acciones para satisfacer los requerimientos de sus clientes internos o externos, de conformidad a las expectativas de la organización.	Se asegura de que los resultados positivos obtenidos de los indicadores de gestión no fomenten zonas de confort sino aporta nuevos desafíos para ir en procura de la mejora continua que impacta en el logro de la misión de su área o unidad.	Se asegura de que los resultados positivos obtenidos de los indicadores de gestión no fomenten zonas de confort sino aporta nuevos desafíos para ir en procura de la mejora continua que impacta en el logro de la misión de su área o unidad.
<b>Orientación al Mercado</b>	Capacidad para desarrollar contactos, detectar oportunidades de negocio y percibir las expectativas actuales y futuras de los clientes y el mercado.	Tiene errores de forma y fondo en la atención de los aspectos relevante con relación a la gestión del mercado.	Se involucra de manera activa en aspectos de gestión del mercado, pero tiene brechas de comprensión, que le limitan acciones más efectivas en el entorno competitivo.	Aplica las técnicas de gestión de mercado que le han sido previamente transferidas.	Implementa formas mejores, más rápidas, menos costosas o más eficientes para lograr la penetración del mercado de los productos o servicios.	Conoce a fondo las variables críticas del mercado y las tendencias en que se mueven, para hacer definir estrategias proyecciones, y aplicar tácticas para que los productos y/o servicios se oferten y vendan seguridad para su aceptación por los clientes.
<b>Pensamiento Conceptual</b>	Capacidad para articular y entender conceptos, ideas y filosofías que giran en torno a su ejercicio profesional o técnico y que pueden enriquecer su práctica.	No evidencia ningún esfuerzo por elucubrar conceptos.	Realiza pocos aportes a partir de sus conceptos, la mayoría de los cuales carecen de sustento teórico requerido.	Evidencia un esfuerzo por hacer aportes a través de sus enfoques. En algunas ocasiones aporta puntos de vista interesantes, pero a veces falla en sus apreciaciones.	Aporta un enfoque interesante a partir de sus enfoques, lo que enriquece planteamientos y concreciones en los proyectos o asuntos que interviene.	Aporta profundidad a partir de enfoque conceptual de los temas profesionales que le competen, dando señales inequívocas de la validez de las premisas que sirven de sustento para los temas que se derivan.

Continuación. **Tabla 651 Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Pensamiento Estratégico</b>	Capacidad para analizar el entorno donde se desenvuelven los procesos a su cargo y de estructurar mecanismos para abordar e implementar estrategias y tácticas para la supervivencia del negocio. Implica instrumentar planes de acción, realizar seguimientos y evaluar tanto avances como resultados.	No da seguimiento a los planes de acción. Deficitario en este aspecto.	Se interesa en el seguimiento de planes de acción, pero carece de la consistencia y como para ser efectivo en este tema.	Cumple con el seguimiento a los planes de acción verificando que estos estén alineados a los ejes estratégicos del negocio o institución, de conformidad a la guía o una pauta al respecto.	Se involucra en seguimiento a los planes tácticos, verificando que estos estén alineados a los ejes estratégicos del negocio o institución, enfocando su esfuerzo de manera pertinente.	Asume de manera comprometida y amplía la rectoría para el rastreo del plan estratégico, verificando que las acciones estén alineadas a los ejes estratégicos del negocio o institución, enfocando con efectividad los ajustes para el consecuente realineamiento.
<b>Perseverancia</b>	Actitud hacia la constancia en la ejecución de las asignaciones y desafíos que el puesto enfrenta.	Se muestra falta de perseverancia y más bien su gestión tiende a ser “anémica”.	Le falta la perseverancia suficiente para lograr cerrar tareas y ciclos. Hace un esfuerzo, pero no mantiene el ritmo.	Aporta esfuerzo y perseverancia a lo que hace con el fin de cumplir con los requerimientos.	Se enfoca perseverantemente en lo que hace y lo logra sobre la base de acciones que permiten asegurar el alcance de las metas.	Es perseverante en todo lo que emprende y hace lo que sea necesario por mantener un ritmo constante de trabajo que le permita cerrar ciclos, lograr metas y alcanzar resultados.
<b>Perspicacia Financiera</b>	Capacidad para gestionar los aspectos financieros críticos, así como precisar factores de riesgo que impactan en la rentabilidad de la operación (presupuestos, gastos, ventas, ingresos, compras, inversiones, entre otros). Implica establecer escenarios y proyecciones para garantizar la salud financiera que aporte sostenibilidad al negocio.	Deja de hacer lo que se requiere en cuanto a la utilización del análisis financiero. Deficitario.	Utiliza el análisis financiero de una manera inconsistente o poco efectivo.	Utiliza el análisis financiero de acuerdo a pautas establecidas o de conformidad a cómo lo exige la norma.	Tiende a utilizar el análisis financiero como instrumento de validación de las para la toma de decisiones económicas. Lo hace adecuadamente.	Utiliza un efectivo y proceso análisis financiero para aplicar un enfoque de racionalidad en las actividades económicas del negocio, minimizando el riesgo y garantizando la salud financiera.
<b>Persistencia</b>	Es tenaz en cuanto a los propósitos y metas que asume o le encomiendan. Tiende a cerrar de los ciclos y lo logra sobre una base de esfuerzo personal y disciplina.	No se muestra persistente y, por el contrario, tiende a dejar ciclos inconclusos.	Tiene altibajos de ritmo por lo que no tiene la persistencia suficiente para lograr cabalmente los cometidos.	Es persistente cuando median directrices al respecto, cumpliendo en esos casos.	Tiende a la persistencia y está dispuesto a sacrificios extra con tal de cumplir.	Realiza un esfuerzo continuo en procura de cumplir con los cometidos formales y para lograrlo se enfoca de manera decidida.
<b>Polifuncionabilidad</b>	Capacidad para realizar diversas tareas incluso disímiles entre sí con la calidad requerida.	No muestra capacidad para asignaciones multifuncionales.	Le resulta difícil asumir tareas diversas. Tiende a ser más efectivo con tareas homogéneas.	Cumple cuando se le solicita con tareas diversas, según lo requerimientos de la organización.	Es proclive a asumir tareas diversas y a realizarlas satisfactoriamente.	Desempeña con gran facilidad varios roles de trabajo y tareas con niveles variados de complejidad, logrando efectividad en dichas tareas.



Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Planificación y Organización</b>	Capacidad para establecer planes y programas que abarquen los puntos clave de la gestión a cargo, lo que implica organizar los recursos en espacio, tiempo y oportunidad.	No planifica y ni tampoco organiza sus procesos de trabajo. Hace caso omiso de este cometido.	Intenta planifica y organizar sus procesos de trabajo, pero tiene fallas debido a que omite puntos de control importantes.	Cumple con la planificación y organización de sus procesos de trabajo de una manera efectiva, de conformidad a la norma establecida.	Se involucra en la planifica y organiza sus procesos de trabajo de una manera efectiva, dando énfasis al uso adecuado de los recursos implicados. Muestra efectividad en este cometido.	Planifica y organiza procesos de trabajo de forma efectiva, con enfatizando el uso racional de los recursos implicados de un volumen e impacto sumamente alto en la institución. Muestra una alta efectividad en este cometido.
<b>Persuasión</b>	Es la capacidad del individuo para convencer a otros sobre la validez y la fuerza de sus ponencias o argumentos.	Falla siempre de debido a su falta de persuasión. Es sumamente improvisado.	Trata de ser persuasivo pero muchas veces falla debido a que es dubitativo en sus argumentos, lo cuales no tienen la suficiente solidez.	Hace un esfuerzo por ser persuasivo y lo logra en situaciones que no sean muy complejas.	Realiza un proceso argumentativo sólido. Presenta sus ponencias o propuestas con efectividad.	Es sumamente persuasivo y convincente debido a la seguridad con que argumenta y a los recursos de apoyo que, en conjunto, hacen que los demás se “matriculen” con sus propuestas o intenciones.
<b>Precisión</b>	Consiste en la realización de tareas, actividades o procesos con minuciosidad, exactitud y apego total a los estándares que las circunscriben.	Errático en la generación de datos. Los errores son recurrentes.	Las salidas de su proceso de digitación tienen muchos errores e inconsistencias.	Digita información o datos dentro de los rangos o márgenes de tolerancia preestablecidos.	Tiende a la precisión en la información y datos que proceso, lo que da como resultados un insignificante número de errores o inconsistencias.	Digita información o datos con gran precisión o exactitud, gracias a una actitud propia de riguroso seguimiento; lo que resulta en “salidas” exactas de información procesada y sin errores.
<b>Proactividad</b>	Tendencia a prever y planear con antelación actividades o acciones que minimicen riesgos y garanticen cumplimiento efectivo de asignaciones.	No es previsor y no se anticipa a requerimientos o necesidades que se presentan o surgen.	Se percata tarde en cuanto a requerimientos o necesidades que se presentan o surgen; por lo tanto, muchas de sus acciones son tardías o inoportunas y oportunas.	Vela por atender requerimientos o necesidades que se presentan o surgen; cumple con la ejecución de acciones que en términos generales son oportunas.	Actúa en razón de requerimientos o necesidades que se presentan o surgen; tomando en cuenta cambios del entorno que implican reacciones acertadas y oportunas.	Es previsor y se anticipa a requerimientos o necesidades que se presentan o surgen; tomando en cuenta cambios del entorno que implican reacciones acertadas y oportunas.
<b>Pulcritud</b>	Esmero en la ejecución de su trabajo, lo que se refleja en el orden, limpieza y seguridad en el área de trabajo.	Carece de pulcritud lo que se refleja en área de trabajo sucia y desordenada.	Mantiene su área, su equipo y utensilios de trabajo en orden y en condiciones higiénicas adecuadas solo esporádicamente o cuando le es exigido.	Hace esfuerzos para mantener la pulcritud requerida en su área de trabajo. No obstante, le falta mayor constancia en este aspecto.	Tiende a ser ordenado y pulcro en su trabajo. Mantiene su área limpia y ordenada,	Realiza su trabajo en condiciones sumamente pulcras, demostrando orden y aseo en su ámbito, en sus equipos, instrumentos o bien utensilios, de manera constante.

Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Redefinición</b>	Capacidad para captar y redefinir estrategias y acciones que sirven para alinear nuevos esfuerzos con relación a propósitos o cometidos.	Renuente o poco inclinado a la redefinición. Carece de una actitud proclive a hacer ajustes.	Se interesa por redefinir acciones, pero falla en sus alcances, debido al temor o inseguridad en asumir la responsabilidad por los ajustes.	Redefine acciones, pero necesita soporte y refuerzo de otros puntos de vista para hacerlo.	Es capaz de redefinir planes a pesar de que las condiciones no sean auspiciosas.	De manera amplia y decidida es capaz de redefinir estrategias y tácticas pese a los inconvenientes, presiones y posturas escépticas.
<b>Resolución de Problemas</b>	Capacidad para buscar las causas de los problemas que se presenten en el trabajo, encontrar la resolución de los mismos y escoger una solución entre varias opciones, asegurándose de que la decisión tomada sea implantada a tiempo y de forma eficaz.	Está al margen de la solución de problemas de su área. Es dependiente de la contribución de otros.	Sus aportes en la solución de problemas no son, del todo, efectivos y por ende poco aprovechables.	Se involucra en la solución de problemas, principalmente en los aspectos que domina. En general brinda aportes según lo requerido.	Resuelve con efectividad los problemas que se presentan aportando las soluciones pertinentes y haciendo adecuado uso de la información disponible.	Demuestra capacidad para y resolver problemas sumamente complejos, utilizando herramientas de análisis que le permiten ir a fondo de las causas y aportando soluciones efectivas que añaden valor.
<b>Responsabilidad</b>	Capacidad para asumir un sentido del deber a toda prueba y una propensión al cumplimiento de las responsabilidades que la organización le ha asignado, con total apego a los estándares de efectividad requerida.	Es abiertamente deficiente en el cumplimiento de las responsabilidades de su cargo.	La planificación para llevar a cabo sus responsabilidades es insuficiente, pues tiene incumplimientos que afectan los resultados.	Es responsable y aplica claramente métodos y procedimientos de trabajo con el fin de cumplir con su labor, de conformidad a las expectativas de la organización.	Aporta responsabilidad en cuanto a las tareas críticas asignadas, lo que le permite controlar plazos, procedimientos y resultados, que puedan afectar la calidad del trabajo.	Es capaz de responder a los requerimientos de la organización asumiendo los compromisos que se derivan con total apego a los lineamientos y un sentido de responsabilidad indubitante, que sirve incluso de modelo a otros.
<b>Retroalimentación y Control</b>	Capacidad para establecer mecanismos de seguimiento, control y evaluación de las acciones y medidas adoptadas.	Se muestra incompetente en la planificación y control de las actividades. Las fallas son constantes o recurrentes.	A pesar de que se esfuerza por establecer la planificación y control de las actividades tiene poca rigurosidad en cuanto a la anticipación y corrección de desviaciones.	Cumple con la planificación y control de las actividades de conformidad a los requerimientos de la organización.	Realiza una planificación y control efectivo de sus actividades, estableciendo adecuados puntos de control.	Es capaz de organizar y planificar actividades dentro de un marco lógico de los proyectos, lo que le facilita el monitoreo y control de los aspectos críticos, así como realimentar a las partes para los ajustes oportunos.
<b>Sensibilidad</b>	Capacidad para identificarse con diversas causas que afectan a sus semejantes y de ayudar a otros de manera abierta y desinteresada.	Se muestra apático o indiferente ante las necesidades de otros.	Deja pasar por alto algunas oportunidades de ayudar a otros.	Se involucra a través de su asesoría o ayuda a otros; mostrando anuencia en algunos casos y renuencia en otros.	Aporta apoyo mediante su asesoría o ayuda cuando surgen dificultades y las circunstancias así lo demandan.	Brinda apoyo efectivo y desinteresado en donde los demás tienen dificultades, mediante el consejo, la asesoría o la ayuda oportuna.

Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Sentido Autocrítico</b>	Capacidad para reflexionar sobre sus propios actos y acciones y de juzgarlos en aras de hacer enmiendas o erradicar las propias fallas detectadas.	Se muestra carente de autocrítica y esgrime mecanismos de defensa para desvirtuar sus propias fallas.	Es propenso a evitar el auto- crítica y por el contrario tiene la tendencia a “ver lo que sucede afuera”.	Realiza periódicamente un ejercicio de autocrítica y en general adopta acciones correctivas.	Se muestra crítico consigo mismo y la hace sobre la base de la autoevaluación de sí mismo. Toma acciones correctivas con base en sus análisis.	Demuestra un gran sentido autocrítico con relación a sus propias acciones y aportes, lo que le facilita establecer enmiendas o redefinir planes. Acepta además las críticas externas con apertura y disposición lo que impacta favorablemente en el plano de las relaciones interpersonales.
<b>Sentido de Oportunidad</b>	Capacidad para obtener ventajas de las oportunidades del entorno y de lograr resultados que añaden valor a la organización.	Se comporta de manera conformista y con muy poca inclinación hacia el aprovechamiento de oportunidades.	A pesar de que realiza acciones enfocadas hacia la el aprovechamiento de oportunidades, le falta empeño para concretar acciones.	Es capaz de establecer de visualizar oportunidades, y aprovecha a aquellas que no exijan un mayor esfuerzo.	Tiende a captar en el entorno en las oportunidades para nuevos emprendimientos y actúa consecuentemente.	Aprovecha claramente cualquier oportunidad para alcanzar sus objetivos, mediante acciones sumamente efectivas que sobrepasan las expectativas y añaden valor.
<b>Sentido de Pertenencia</b>	Es la actitud del individuo a sentirse dueño de su propio proceso guiado por una convicción profunda de adherencia a la organización y sus objetivos.	Su rol es negativo y no da indicios de que tenga apego o sentido de pertenencia.	Tiene una actitud proclive a la pertenencia, pero le falta demostrar un mayor esfuerzo para que esta inclinación se refleje en el día a día.	Se identifica y pliega a los objetivos, y muestra una pertenencia que suficiente para brindar aportes que favorecen lo requerimientos de su área o unidad.	Su participación es está dirigida hacia el cumplimiento de sus objetivos basado en la firme creencia de que el entorno laboral es algo propio y por ende merecedor de su mayor esfuerzo.	Su participación es productiva y constructiva, lo que lo lleva a crear oportunidades para favorecer el desarrollo de propio y de su equipo, haciendo énfasis en que la organización les pertenece y por ello merece lealtad.
<b>Sentido Misionero</b>	Capacidad para interiorizar la misión de la empresa y de su área y de expresarla en términos concretos por medio de acciones circunscritas al deber y al hacer del día a día.	Pese a que conoce la misión, sus acciones son totalmente disonantes con ésta.	Muchas de las acciones de su trabajo suelen estar desalineadas con la misión. Pierde de vista el sentido de dicha misión.	Conoce la visión de la organización y sabe cómo impacta ésta en el quehacer del día a día.	Hace lo necesario porque la misión sea contrastada contra el trabajo diario. Se enfoca aquellas actividades que reflejan la atención de la misión.	Se comporta obsesivamente con respecto a la misión de la organización, que lo lleva a procurar que las acciones claves de los planes y proyectos estén direccionadas con dicha misión.
<b>Sinergismo</b>	Capacidad para combinar o complementar diversos recursos (humanos, financieros, técnicos), y para obtener un valor agregado superior a los insumos disponibles.	Desconoce las diversas capacidades de los miembros de su equipo, por lo que nunca logra integrar dichas capacidades.	Intenta que su equipo logre la sinergia necesaria, pero falla debido a que no sabe cómo complementar los esfuerzos de una manera más efectiva.	Cumple con las expectativas organizacionales al integrar esfuerzos de los miembros de su equipo. No obstante, le falta mayor constancia en este cometido.	Conoce las capacidades y las habilidades de los miembros del grupo, por lo que saca el mayor provecho posible a partir de los aportes de éstos.	Muestra capacidad para combinar y complementar las capacidades y habilidades de los miembros de los equipos de trabajo, logrando generar resultados que están muy por encima de las expectativas.

Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Sociabilidad</b>	Habilidad para interactuar con otros y para integrarse socialmente, proveyendo comunicación y excelentes relaciones interpersonales tanto formal como informalmente.	Se muestra huraño o indiferente hacia los requerimientos sociales.	Se le dificulta integrarse socialmente. Tiende a aislarse en los momentos en que se necesita lo contrario.	Cumple con protocolos o disposiciones de socialización que le son requeridos.	Hace lo propio por actuar socialmente conforme a lo que la organización requiere para integrarse e integrar a otros.	Se comporta sociablemente en diversos contextos, con diversas personas y en situaciones que requiere ser hábil socialmente para fomentar un ambiente distendido que permita estrechar lazos de entendimiento y comprensión mutuos.
<b>Tolerancia a la Frustración</b>	Capacidad del individuo de sobreponerse a situaciones adversas o a resultados que no encajan en las expectativas, lo que le permite redefinir estrategias o acciones.	Se desploma anímica o emocionalmente debido a situaciones que los frustra.	Tiende a sentirse desanimado cuando los resultados no son acordes a lo previsto.	Se comporta de manera adecuada, por lo que la frustración no le impide levantarse.	A pesar de las frustraciones mantiene un buen talente y disposición anímica para acometer nuevos desafíos.	Reacciona de manera constructiva y propositiva ante situaciones frustrantes que no encajan dentro de las expectativas previstas; lo que le permite redefinir posiciones y articular nuevas acciones de cara a situaciones futuras.
<b>Tolerancia a la Presión</b>	Capacidad del individuo de manejar la presión de trabajo de una manera equilibrada, lo que le permite conciliar las exigencias mediante sus propias respuestas que tienden a la efectividad.	Muestra muy baja tolerancia a la presión, ya que esta le afecta en gran medida, lo que incide en numerosos errores o contratiempos.	Tiende a exasperarse cuando la presión aumenta, lo que afecta los resultados.	Cumple con el trabajo y saca la faena a pesar de las presiones.	Hace lo necesario por mantenerse calmado ante situaciones demandantes, respondiendo de manera adecuada.	Suele mantenerse calmado y con buen ánimo sin importar la presión interna o externa del trabajo, lo que redundará en que el servicio nunca decaiga por dichas presiones.
<b>Toma de Decisiones</b>	Capacidad para tomar decisiones lógicas y documentadas en el momento oportuno, basándose en análisis y observaciones previas.	Se muestra indeciso y deficiente en la toma de decisiones.	Se involucra el análisis de datos y variables, pero tiende a perder en enfoque y ello afecta las decisiones finales.	Comprende las variables y datos a los que accede o recopila. Ante lo cual adopta decisiones confiables; aunque en ocasiones deja de lado aspectos que son vitales.	Responde positivamente a los requerimientos decisiones en las que considera múltiples variables y datos importantes.	Toma decisiones debidamente documentadas que se basan en un análisis racional de opciones y alternativas, que provienen de un conjunto de datos y variables de gran relevancia.

Continuación. **Tabla 61. Rúbrica**

Competencia	Definición	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<b>Trabajo en Equipo</b>	Capacidad de promover, fomentar y mantener relaciones de colaboración eficientes con compañeros y otros grupos de trabajo para integrar esfuerzos comunes y resultados tangibles.	No sabe fomentar el ambiente ni las condiciones adecuadas para el trabajo en equipo.	Participa, pero no en la medida requerida. Asume su rol, pero tiende a desvincularse de la cohesión grupal.	Asume con propiedad el rol que le es asignado en el equipo, aportando ideas y propuestas que mejoran los procesos o procedimientos.	Se integra adecuadamente a la toma de decisiones grupales; generando la integración de esfuerzos necesarios para realizar mejoras en su área o unidad.	Sabe crear un ambiente propicio para el trabajo en equipo, modelando una cultura que permite la mejora continua en la institución.
<b>Visión Estratégica</b>	Capacidad para detectar oportunidades y visualizar escenarios de competitividad, así como habilidad para diseñar acciones y operatividad actividades en función de esos derroteros.	Carece de perspectiva estratégica. Muy enfocado en lo operativo y poco alineado.	Suele perder el enfoque estratégico de su gestión. Se le deben hacer recordatorios o bien reforzarlo para que se involucre.	Se involucra en las acciones operativas derivadas de la estrategia. Cumple según los requerimientos de la organización en este tema.	Realiza acciones tácticas que se derivan de la estrategia de la empresa. Es oportuno en los ajustes requeridos.	Se enfoca permanentemente en la estrategia monitoreando los objetivos estratégicos e indicadores de la empresa, en concordancia con lo que sucede en el entorno competitivo, lo cual permite ajustes y alineamientos precisos y oportunos.
<b>Visión Sistémica</b>	Capacidad para concebir la organización como un todo y de integrar o correlacionar las funciones entre sus partes. Implica un acertado conocimiento de las fuerzas que operan en el entorno donde está inmersa la organización.	Carece de visión sistémica lo que lo lleva a ser reduccionista en sus planteamientos.	Se esfuerza e involucra, aunque generalmente pierde de vista en enfoque integral de la organización, lo que lo lleva a fallas en las acciones adoptadas por falta de alineamiento.	Tiende a integrar esfuerzos relativos o metas específicas en concordancia con resultados más amplios.	Está consciente de la importancia del "todo" organizacional en el alineamiento de esfuerzos particulares. Actúa en consecuencia.	Actúa referenciado en el principio del cuadro completo, lo que le permite visualizar una perspectiva amplia de los problemas que aborda y de los fenómenos que interviene, siendo sus acciones efectivas debido al alineamiento.

### **Conclusión general de la rúbrica:**

La rúbrica de competencias propuesta en la presente investigación se presenta al RM – Pereira, como un instrumento de medición, clasificación y evaluación de carácter consultivo, el cual puede ser tenido en los procesos de tratamiento y resocializaciones actuales o futuras y que propendan por la generación de segundas oportunidades laborales o de cualquier índole para las internas (PPL) del centro penitenciario.

### **5.7. Requerimientos**

Se determina como único requerimiento para el análisis y evaluación del proyecto el capital humano, asignado por el RM-Pereira.

Queda a consideración del INPEC o del RM-Pereira, la asignación del personal idóneo para la implementación de la presente propuesta.

## CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Existe una alta relación entre la aceptación de generar segundas oportunidades para las personas en calidad de pospenadas y en la posibilidad de otorgar segundas oportunidades a nivel laboral, adicionalmente se considera que este proceso puede contener elementos tan importantes como lo son la generación de políticas de responsabilidad social empresarial, inclusión y Diversidad, la aplicación de los valores corporativos de cada organización y buscar de alguna manera la incorporación de alivios tributarios o garantías que el mismo estado pueda generar como actor importante en el proceso y recuperación de tejido social.
- Se evidencia que el INPEC tiene una amplia oferta de actividades y programas a desarrollar en relación a Trabajo, Educación y Enseñanzas; actividades que hacen parte de los procesos de tratamiento y resocialización para la población privada de la libertad, y que a la luz de la investigación se logró confirmar los limitantes existentes en el centro de reclusión como lo es el déficit de capital humano para llevar a cabo las funciones de custodia y tratamiento, estadística que se puede corroborar en los tableros estadísticos del INPEC en relación al hacinamiento.
- Se evidencia que a pesar de estar bajo las condiciones de privación de la libertad, en el RM-Pereira se logran identificar componentes o variables que van dirigidas al bienestar de las poblaciones que allí fluctúa, algunas de estas son: compañerismo, apoyo mutuo,

enseñanza, camaradería y de manera general una buena relación entre las internas (PPL) y el personal de custodia y tratamiento.

- Se pudo evidenciar que dentro del centro penitenciario se llevan a cabo actividades y programas dirigidos a la resocialización y tratamiento que están enmarcados en los lineamientos nacionales confirmando la centralización de la institución y el interés particular del personal del área de tratamiento por la resocialización y generación de segundas oportunidades de las internas (PPL).
- Se evidencia a la luz de la investigación que las internas (PPL) denotan un alto interés en la participación de las actividades de Trabajo, Educación y Enseñanza, considerándolas importantes en el proceso de resocialización y preparación para la libertad.
- Existen entidades del orden local interesadas en el desarrollo de actividades de cooperación con la población privada de la libertad y que desean ser parte de la red de apoyo del establecimiento y que, aunque su objeto no sea el de brindar oportunidades laborales para la población si desean ofrecer sus servicios para el bienestar de las internas (PPL).
- En el área metropolitana centro occidente se encuentra una amplia oferta académica y de formación por competencias que pueden ser ofrecidas a la población privada de la libertad del establecimiento RM – Pereira, que bajo la generación de convenios



interadministrativos pueden nutrir el proceso de resocialización y tratamiento que se les da a esta población.

- Existen a la orden de la población objetivo de la investigación material educativo, de desarrollo y de gestión de las posibles competencias que se puedan generar con las internas (PPL), y que puedan ser de gran beneficio en su proceso de tratamiento y resocialización, bien sea para desarrollar actividades laborales, profesionales o comerciales o si no es de su interés en este ámbito, pueden serlo para su propio desarrollo personal.
- Existen en la actualidad beneficios tributarios que pueden ser de gran interés para las entidades de carácter privado a la hora de generar convenios interadministrativos, para la contratación de personas privadas de la libertad y otras poblaciones especiales, que sumados con la implementación de políticas de responsabilidad social empresarial, inclusión y o diversidad y valores institucionales, generan una adecuada atmósfera para la gestión e implementación de convenios interadministrativos entre el RM-Pereira y entidades del área metropolitana centro occidente.

## BIBLIOGRAFÍA

### Libros:

- \_ Alcover de la Hera, C., Blanch Ribas, J., Martínez Iñigo, D., Rodríguez Mazo, F., & Domínguez Bilbao, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid, España: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- \_ Bell, C. (1998). *El gerente como mentor : Un enfoque humanístico para la transmisión de conocimientos y habilidades en la empresa*. Bogotá, Col.: Grupo Editorial Norma.
- \_ Bohlander, G., Snell, S., Sherman, A., Mascaró Sacristán, P., Snell, S., & Sherman, A. (2001). *Administración de recursos humanos*. México: International Thomson.
- \_ Borrero Cabal, A., & Simposio Permanente sobre la Universidad (4:1989:Bogota). (1989). *La Educación permanente o no formal extensión, difusión y servicios*. Colombia: Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo.
- \_ Bodnar Contreras, Y. (2011). *Experiencias en la incorporación del enfoque poblacional en la planeación del desarrollo territorial: Memorias* (1.st ed., Cuadernos del cids. serie 3, 7). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- \_ Ciampa, D. (1990). *Liderazgo industrial* (Serie empresarial). Bogotá: Legis.
- \_ Foro Globalización con Responsabilidad Social La Visión de la Iglesia Bogotá), & Niño Cubillos, J. (2006). *La ética empresarial : Un compromiso social*. Bogotá: Academia Pontificia de Ciencias Sociales.
- \_ Garzón Castro, M., & Colombia. Ministerio de Cultura. (2002). *Mujeres trabajadoras del café* (Premios departamentales de cultura. historia). Bogotá, D.C.: Ministerio de Cultura.
- \_ Grupo de Autorregulación Universitaria, & Torres Zambrano, G. (1998). *Universidad : Conceptos y estrategias para la cualificación permanente*(G. Torres Zambrano, Ed.). Santafé de Bogotá: GRAU.
- \_ Delgado S, R., Castillo Guzman, E., Guido Guevara, S., Castiblanco Ramirez, I., & Ortiz Morales, F. (2006). *Diversidad cultural y trayectorias pedagógicas*. Colombia: Universidad Pedagógica Nacional.
- \_ Icontec. (2009). *Norma Técnica Colombiana Ntc 4092*. (571), 85.
- \_ (Icontec, 2009)(Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios (USPEC), 2017)

- \_ Legis (Empresa comercial), & Colombia. Constitución 1991. (1993). *Constitución política de Colombia*. Bogotá: Legis.
- \_ Malagón Bello, E. (1990). *Sociología general* (Colección de módulos autoformativos para educación a distancia (formal y no formal)). Bogotá: Escuela Superior de Administración Pública.
- \_ Macis, M., & Tarjica, J. (2013). Ciento Veinte Competencias Integrales materiales de alta calidad en recursos humanos.
- \_ Martínez Corredor, M. F., & Villanueva Chiguasuque, P. A. (2018). *Diseño de una línea productiva de uniformes para los internos de la cárcel la modelo de bogotá*. 76. <https://doi.org/10.1590/s1809-98232013000400007>
- \_ Mendoza Núñez, A. (1990). *Manual para determinar necesidades de capacitación* (3a ed.). México: Trillas.
- \_ North, D., & Bárcena, A. (1993). *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico* (Colección economía contemporánea). México: FCE.
- \_ Oficina de las naciones unidas de servicios para proyectos. (2016). *Orientaciones técnicas para la planificación de establecimientos penitenciarios*.
- \_ Orrego, J. (2001). *El drama humano en las cárceles: La realidad del sistema carcelario y penitenciario de Colombia*. Colombia: Jhon Jario Orrego.
- \_ Osorio, M. (1986). *Pedagogía para la participación popular*. Bogotá: SENA.
- \_ Pain, A. (2010). *Cómo evaluar las acciones de capacitación* (1a ed., Management. conocimiento). Buenos Aires: Granica.
- \_ Posso Quiceno, J. (2008). *La inserción laboral de las mujeres inmigrantes negras en el servicio doméstico de la ciudad de cali* (Libros de investigación). Santiago de Cali: Universidad del Valle.
- \_ Priestley, M. (1996). *Técnicas y estrategias del pensamiento crítico: Salón pensante, grupos cooperativos, aprendizaje creativo, guía de motivación, para profesores y padres*. México: Trillas.
- \_ Ramírez Guerrero, J. (2001). *El rol de los actores locales en la formación e inserción laboral de jóvenes: La experiencia de la corporación paisajoven en medellín (Colombia) y otros casos en américa latina*. Francia: Unesco.
- \_ Ramírez, J. L., Riaño, J. M., & Castro, L. E. (2018). *Todos unidos por los derechos humanos Oficina Asesora de Planeación*. (27).

\_ Rodríguez Pineda, A. (1998). *Sistema carcelario colombiano : Apremiante cambio de cárceles por factorías de prisión y otros aspectos sociales*(Vocatio in jus). Santafé de Bogotá: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez.

\_ Salazar, B. (2016). Diseño y Distribución en Planta - Ingeniería Industrial. Retrieved July 13, 2019, from <https://www.ingenieriaindustrialonline.com/herramientas-para-el-ingeniero-industrial/diseño-y-distribución-en-planta/>

\_ Serna, D. (2017). *CONCEPTOS E IMPORTANCIA DE LA DISTRIBUCIÓN DE PLANTA*. Retrieved from [https://www.academia.edu/9505910/CONCEPTOS\\_E\\_IMPORTANCIA\\_DE\\_LA\\_DISTRIBUCIÓN\\_DE\\_PLANTA](https://www.academia.edu/9505910/CONCEPTOS_E_IMPORTANCIA_DE_LA_DISTRIBUCIÓN_DE_PLANTA)

\_ Siliceo Aguilar, A. (1973). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Limusa.

\_ Universidad Tecnológica de Pereira, Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario-INPEC, & Comité Internacional de la Cruz Roja Colombia. (2002). *Programa educativo: Primer plan piloto de salud comunitaria cárcel distrito judicial de Pereira*. Colombia: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario-INPEC.

\_ Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios (USPEC). (2017). *Manual De Diseño De Infraestructura Penitenciaria Y Carcelaria*. 121. Retrieved from <https://www.uspec.gov.co/wp-content/uploads/2018/03/M2-MA-01-Manual-de-Diseno-de-Infraestructura-Penitenciara-y-Carcelaria.pdf>

### **Artículos de Revisión Científica:**

\_ Calvo, Estibaliz de Miguel. (2014). *Encarcelamiento de mujeres. El castigo penitenciario de la exclusión social y la desigualdad de género*. Colombia.

\_ Carhuancho Mendoza, Irma Milagros., Torres Sánchez, Juan Adolfo. (2018). *La empresa privada como aliado en la resocialización de los internos de las cárceles peruanas*. Perú.

\_ Draine, Jeffrey., McTighe, Laura., Bourgois, Philippe. (2010). “*Education, empowerment and community based structural reinforcement: An HIV prevention response to mass incarceration and removal*”. EE.UU.

\_ Fikfak, Alenka. Kosanović., Crnić, Mia., Perović. (2015). *The contemporary model of prison architecture: Spatial response to the re-socialization programme.*

\_ Gutiérrez Soto, Laura. (2015). *Resocialización del recluso a través del trabajo: necesidad imperiosa en las cárceles colombianas.* Colombia.

\_ Kscott, Christy., Dennis, Michael L. (2012). *The first 90 days following release from jail: Findings from the Recovery Management Checkups for Women Offenders (RMCWO) experiment.*

\_ Martynowicz, Agnieszka., Quigley, Martin. (2010). *Reintegration of Prisoners in Ireland: New Research Findings.* Ireland.

\_ Pasca, Maria Dorina. (2014). *Psychosocial Involvement In Education Programs On Prisoners.*

\_ Pico Hernández, Pedro Alejandro. (2014). *El código penitenciario y el tratamiento del trabajo.* Colombia.