

Evaluación de la Población Interna y Diseño de Manual por Funciones de
Unidades Productivas Beneficiarias del Proyecto de Potencialización Laboral en los
Centros Penitenciarios de Bucaramanga y Girón

Anaya Pinto Mayerly

Dangond Mendoza Tatiana Juliana



Universidad Pontificia Bolivariana

Facultad de Psicología

Bucaramanga

2008

Evaluación de la Población Interna y Diseño de Manual por Funciones de Unidades
Productivas Beneficiarias del Proyecto de Potencialización Laboral en los Centros
Penitenciarios de Bucaramanga y Girón

Anaya Pinto Mayerly

Dangond Mendoza Tatiana Juliana

Trabajo de Grado:

En la modalidad de proyecto de grado para optar el título de Psicólogo

Director:

Diana Alejandra Malo Salavarieta

Psicóloga – Psicómetra



Universidad Pontificia Bolivariana

Facultad de Psicología

Bucaramanga

2008

Proceso de Selección de la Población Interna 3

Calificación del Jurado

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado 1

Jurado 2

Fecha: _____

Agradecimientos

A la población interna, por permitir un acercamiento desde lo humano haciendo de esta experiencia un proceso de aprendizaje bidireccional que deslegitima los imaginarios de la sociedad hacia la población interna y viceversa.

A las Instituciones Penitenciarias y Carcelarias, por evidenciar desde su gestión la necesidad de una constante transformación donde hay espacio para el diálogo, la concertación y la acción siempre orientados al beneficio de la población interna.

A la Universidad Pontificia Bolivariana, por convertirse en un espacio socializador que generó descubrimientos personales y académicos a lo largo del proceso de formación, a la Facultad de Psicología por develar la realidad de una convivencia a la cual debemos hacer frente con asertividad.

A nuestra asesora Diana Alejandra Malo, por permitir desde su conocimiento la aproximación al desarrollo de este proyecto de grado de manera acertada.

Al equipo interdisciplinar de Ingeniería Industrial-Psicología (asesores y compañeros de trabajo de grado), por ser flexibles a la integración de dos modelos de pensamiento e intervención diferentes pero complementarios que permitieron lograr hoy este satisfactorio resultado.

Dedicatoria

*A la fuerza que generó en mí la seguridad de sentirme en una relación espiritual
con un Ser Supremo.*

*A mi familia por construir con amor y esfuerzo desde mi infancia escenarios
que posibilitan modelos de aprendizajes valiosos para los diferentes contextos donde
me desenvuelva, habiéndoles tomado desde su humanidad características maravillosas
que hacen hoy de mí una mujer sensible, emprendedora, generosa, capaz de
transformarse y con lo mas hermoso del ser humano... la disposición de servir a la
sociedad.*

*A la persona que ha permitido confirmar desde la acción mi transformación
afectiva, acompañando siempre mi proceso desde la tranquilidad que solo brinda el
amor.*

Mayerly Anaya Pinto

*A mis padres, por darme la oportunidad de formación, pero sobre todo por brindarme
el amor y la confianza que permite el descubrir-me cada día y reafirmar-me como un
ser sensible, fuerte y capaz de luchar por la consecución de mis metas.*

*A mis hermanas por acompañarme desde el afecto en mi proceso de aprendizaje, por
confrontarme a diario y servirme de espejo reflejando mis logros, miedos y debilidades
que contribuyen a mi crecimiento y a la búsqueda del sentido de la vida.*

*A la persona que está a mi lado, por creer y ayudarme a creer cada vez más en mis
capacidades, por escuchar y servirme de apoyo en los momentos difíciles, por el afecto
y por el sentimiento... gracias.*

*A Dios por darme las herramientas necesarias y servirme de guía para actuar de
manera coherente con mi esencia y mi formación.*

Tatiana Juliana Dangond Mendoza

Tabla de Contenido

	Pág.
Resumen	14
Abstract	15
Introducción	16
Justificación	19
Planteamiento del Problema	25
Objetivos	27
Objetivos Generales	27
Objetivos Específicos	27
Referentes Conceptuales	28
Método	63
Diseño	63
Población	63
Instrumentos	64
Procedimiento	65
Resultados	68
Discusión	163
Conclusiones	179
Recomendaciones	184
Referencias Bibliográficas	189
Anexos	193

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Resultados IPH Reclusión de Mujeres Bucaramanga	193
Tabla 2. Resultados IPH Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Bucaramanga	196
Tabla 3. Resultados IPH Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad Unidad Productiva Carpintería	197
Tabla 4. Resultados IPH Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad Unidad Productiva Zapatería.	198
Tabla 5. Resultados IPH Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad Unidad Productiva Panadería.	199
Tabla 6. Resultados IPH Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad Unidad Productiva Artesanías.	200

Índice de Gráficas

	Pág.
Gráfica 1. Resultados Generales IPH Reclusión de Mujeres Bucaramanga	74
Gráfica 2. Resiliencia RMB	75
Gráfica 3. Inteligencia Emocional Interpersonal RMB	77
Gráfica 4. Inteligencia Emocional Intrapersonal RMB	77
Gráfica 5. Prospectiva RMB	79
Gráfica 6. Capacidad de Desempeño RMB	80
Gráfica 7. Resultados IPH en EPC Bucaramanga	83
Gráfica 8. Resiliencia EPC-BUC	84
Gráfica 9. Inteligencia Emocional Interpersonal EPC-BUC	85
Gráfica 10. Inteligencia Emocional Intrapersonal EPC-BUC	85
Gráfica 11. Prospectiva EPC-BUC	87
Gráfica 12. Capacidad de Desempeño EPC-BUC	88
Gráfica 13. Puntuación IPH EPAMS GIRON	90
Gráfica 14. Resultados IPH Unidad Productiva Carpintería	92
Gráfica 15. Resiliencia Carpintería EPAMS	93
Gráfica 16. Inteligencia Emocional Interpersonal Carpintería EPAMS	94

Gráfica 17. Inteligencia Emocional Intrapersonal Carpintería EPAMS	94
Gráfica 18. Prospectiva Carpintería EPAMS	95
Gráfica 19. Capacidad de Desempeño Carpintería EPAMS	96
Gráfica 20. Resultados IPH Zapatería	99
Gráfica 21. Resiliencia Zapatería EPAMS	100
Gráfica 22. Inteligencia Emocional Interpersonal Zapatería EPAMS	101
Gráfica 23. Inteligencia Emocional Intrapersonal Zapatería EPAMS	101
Gráfica 24. Prospectiva Zapatería EPAMS	102
Gráfica 25. Capacidad de Desempeño Zapatería EPAMS	103
Gráfica 26. Resultados IPH Panadería EPAMS	106
Gráfica 27. Resiliencia Panadería EPAMS	107
Gráfica 28. Inteligencia Emocional Interpersonal Panadería EPAMS	108
Gráfica 29. Inteligencia Emocional Intrapersonal Panadería EPAMS	109
Gráfica 30. Prospectiva Panadería EPAMS	110
Gráfica 31. Capacidad de Desempeño Panadería EPAMS	111
Gráfica 32. Resultados IPH Artesanías EPAMS	113
Gráfica 33. Resiliencia Artesanías EPAMS	114
Gráfica 34. Inteligencia Emocional Interpersonal Artesanías EPAMS	115

Gráfica 35. Inteligencia Emocional Intrapersonal Artesanías EPAMS	115
Gráfica 36. Prospectiva Artesanías EPAMS	117
Gráfica 37. Capacidad de Desempeño Artesanías EPAMS	118
Gráfica 38. Resultados Generales de 16 PF de los Establecimientos penitenciarios de Bucaramanga y Girón.	122
Gráfica 39. Resultados Generales de los Factores de Segundo Orden en los Establecimientos Penitenciarios de Bucaramanga y Girón.	123
Gráfica 40. Resultados Generales de 16 PF del Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Bucaramanga.	126
Gráfica 41. Resultados de los factores de segundo orden de los internos del Establecimiento Penitenciario de Bucaramanga	126
Gráfica 42. Resultados generales de la prueba de 16 PF, en la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga.	130
Gráfica 43. Resultados generales de los factores de segundo orden de la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga.	130
Gráfica 44. Resultados Generales de 16 PF de los internos del Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad Girón.	135
Gráfica 45. Resultados de los Factores de Segundo orden de los internos evaluados del Establecimiento Penitenciario de Bucaramanga y Girón.	136
Gráfica 46. Resultados Escala Manipulativa WAIS Reclusión de Mujeres Bucaramanga.	141
Gráfica 47. Nivel de escolaridad de las mujeres evaluadas con la Escala Manipulativa WAIS	141

Gráfica 48. Resultados Escala Manipulativa WAIS Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Bucaramanga.	146
Gráfica 49. Nivel de escolaridad en los hombres evaluados con la Escala Manipulativa del WAIS en la UP Panadería.	147
Gráfica 50. Resultados Escala Manipulativa WAIS en el Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón.	150
Gráfica 51. Nivel de escolaridad en los hombres evaluados con la Escala Manipulativa del WAIS en la UP Carpintería.	151
Gráfica 52. Resultados Motivación Personal	156
Gráfica 53. Resultados Motivación hacia el trabajo	157
Gráfica 54. Resultados Reconocimiento	158
Gráfica 55. Resultados Relación Familiar	159
Gráfica 56. Resultados Proyección a Futuro	160

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Árbol de Resultados Reclusión de Mujeres Bucaramanga.	73
Figura 2. Árbol de Resultados EPC Bucaramanga.	82
Figura 3. Árbol de Resultados Carpintería EPAMS-GIRON	91
Figura 4. Árbol de Resultados Zapatería EPAMS-GIRON	98
Figura 5. Árbol de Resultados Panadería EPAMS-GIRON	105
Figura 6. Árbol de Resultados Artesanías EPAMS-GIRON	112

Índice de Anexos

	Pág.
Anexo 1. Tablas de Resultados IPH	193
Anexo 2. Formato de Interpretación Individual 16 PF	203
Anexo 3. Formato de Interpretación Individual Escala de Ejecución WAIS	206
Anexo 4. Formato de Entrevista Semiestructurada	209
Anexo 5. Modelo de Catálogos por Competencias de las Unidades Productivas de los Centros Penitenciarios y Carcelarios de Bucaramanga y Girón.	211

Resumen

Este proyecto tuvo como objetivo evaluar la población interna y diseñar un manual por funciones para las Unidades Productivas beneficiarias del proyecto de Potencialización Laboral y en los Centros Penitenciarios de Bucaramanga y Girón. Se aplicaron pruebas (C-IPH, 16-PF y WAIS) a 112 Hombres y 51 mujeres internos; entre 18 - 65 años, pertenecientes a estratos 1 - 5, con niveles escolares variables; tiene como base la pregunta investigativa: ¿Qué aspectos internos relacionados con la competitividad laboral deben evaluarse para hacer parte de un proceso de Potencialización Laboral que describa los elementos necesarios para obtener un nivel óptimo de rendimiento dentro de una Unidad Productiva en los Centros Penitenciarios de Bucaramanga y Girón?

La investigación cualitativa de investigación-acción, desde el diseño transeccional exploratorio y descriptivo; encontró, diferentes habilidades laborales relevantes en el desempeño laboral, brindando importancia a destrezas individuales, de personalidad y de experiencia o educación; igualmente se percibió el trabajo como medio fundamental y terapéutico en el proceso de prisionalización y la adquisición de herramientas útiles en la readaptación social.

Palabras Clave: Establecimientos Penitenciarios, Población Interna, Evaluación, Trabajo en prisión, Readaptación Social.

Abstract

The main objective of this project was to evaluate the population of prisoners and design a functions manual for each one of Productives Units beneficiary from the project of Strengthen Labor in penitentiaries of Bucaramanga and Girón.

Was applied tests (C-IPH, 16-PF y WAIS) to prisoners, 112 men and 51 women, between 18 - 65 years old, of stratum 1-5, with different schooling levels; the basis project, is the research question: ¿What kind of internal aspects about competitive labor have to be evaluate for belong in a Strengthen Labor process that describe necessary elements for optimum performance inside a productive unity in penitentiaries of Bucaramanga and Girón?

The qualitative research (action-research) from Tran-section design exploratory and descriptive; found, different labor abilities important in the working fulfill, giving a priority to individual skills, from personality and from experience or education; in likewise, work was perceived how principal and therapeutic way in the process of imprisonment and acquisition of useful tools in the process of social readaptation.

Keywords: Penitentiaries, Prisoners, Evaluation, Work in Prison, Social Readaptation.

Introducción

El presente proyecto contiene una propuesta desde la Psicología Organizacional/ocupacional, realizada en los Centros Penitenciarios de Bucaramanga y Girón, con el propósito de contribuir eficazmente al proceso de re-adaptación a la sociedad del interno (a) como sujeto productivo, constructor de su propio desarrollo y autotransformación.

El trabajo realizado, se encuentra enmarcado dentro del convenio INPEC-UPB, que cuenta con un equipo interdisciplinario de las facultades de Ingeniería Industrial, Ingeniería Civil, Comunicación Social y Psicología, aportando al grupo de investigación Productividad y Competitividad.

El presente subproyecto se centra en la importancia del trabajo como herramienta terapéutica en el proceso de prisionalización, de igual forma se busca brindar el espacio para que el interno (a) encuentre en sus actividades laborales dentro de prisión un sentido diferente a su encarcelamiento, no solo el de cumplir una condena, sino de comprender el delito, aprender de él y re incorporarse de manera útil a la sociedad.

Es así como partiendo de un proyecto centrado en el área ocupacional, se focaliza el trabajo en pro del bienestar del interno (a), esperando que la visión de las actividades laborales se transformen desde la visión de el trabajo como redención de pena hacia el trabajo como medio que dignifica al hombre, desde donde el interno (a) se tiene en cuenta como un ser valioso con habilidades, destrezas y capacidades; viendo su desempeño dentro de la prisión como parte de su proceso personal y en del fortalecimiento del vinculo familiar o social.

El presente trabajo de grado, se orienta desde la pregunta de investigación:

¿Qué aspectos internos relacionados con la competitividad laboral deben evaluarse para hacer parte de un proceso de Potencialización Laboral que describa los elementos necesarios para obtener un nivel óptimo de rendimiento dentro de una Unidad Productiva en los Centros Penitenciarios de Bucaramanga y Girón?

La respuesta a este interrogante conlleva al desarrollo y posterior logro de sus objetivos específicos, determinándose las diferentes habilidades de la muestra, identificando las destrezas laborales, como también los diferentes rasgos de personalidad, que permiten un rendimiento superior en las unidades productivas dentro de las instituciones penitenciarias en estudio, para finalmente construir una descripción de los cargos a ocupar, posibilitando su posterior implementación que mantenga o aumente la eficiencia y el desempeño del personal interno. Por consiguiente se definirá la muestra de internos (as) de los Centros Penitenciarios de Bucaramanga y Girón que serán beneficiarios del Proceso de Potencialización Laboral del convenio INPEC-UPB, para la cual se elaboró un manual de funciones por Unidad Productiva.

Teniendo en cuenta las necesidades de capacitación encontradas, se presentan las sugerencias de los aspectos a priorizar a nivel técnico y de entrenamiento personal.

La aproximación al contexto penitenciario desde el área organizacional-ocupacional de la psicología, aporta desde el presente proyecto hacia el fortalecimiento del campo conceptual de la misma, teniendo en cuenta que las intervenciones, aplicaciones de modelos y análisis en el campo laboral debe tener en cuenta el contexto en el cual se desarrollan las personas que allí se encuentran, así como los diferentes

factores de riesgo que influyen de manera significativa en sus emociones y su conducta social.

La experiencia realizada además de aplicar los fundamentos teóricos-científicos de la Psicología Organizacional, permitió el acercamiento e interacción entre los participantes del proceso contribuyendo al logro de los objetivos propuestos, consolidando además la confianza de los internos (as) quienes perciben inicialmente la intervención externa, como un medio de provecho unidireccional.

Justificación

El presente proyecto está enmarcado dentro de los lineamientos institucionales y misión de la Universidad Pontificia Bolivariana desde sus componentes de búsqueda de la Verdad, del Conocimiento y del Humanismo Cristiano, que pretenden propiciar la innovación y la creatividad en sus integrantes con sentido de corresponsabilidad social.

En concordancia con éstos, la Universidad realiza el convenio INPEC-UPB, evidenciando su participación en el grupo de Fortalecimiento Institucional para la Prestación de Servicios de Promoción y Prevención a Internos en Establecimientos de Reclusión, para dar respuesta a las necesidades sociales, contribuyendo desde las Facultades de Psicología, Ingeniería Industrial, Comunicación Social e Ingeniería Civil. La propuesta básica del convenio está direccionada al aprendizaje desde el conocimiento personal, la acción, y la convivencia, proyectado a la construcción del aprendizaje del Ser desde su integralidad.

La Institución Penitenciaria, la Facultad de Psicología y la de Ingeniería Industrial desde un grupo interdisciplinar conforman un equipo de trabajo a favor de los internos (as) y por ende de la sociedad, desarrollando en red de apoyo el Proyecto de Potencialización Laboral para los Centros Penitenciarios y Carcelarios de Bucaramanga y Girón. Este proyecto tiene dos fases. La inicial, busca fortalecer o crear nuevas unidades productivas que permitan a la población interna más oportunidades laborales y una mayor seguridad a nivel personal y desde el área de la productividad. En su segunda fase el proceso plantea para los internos próximos a recibir su libertad (preliberados) la formulación de un plan de negocio para la creación de empresas como parte de su proyecto de vida.

El aporte de la Facultad de Psicología se justifica desde la Evaluación de la población interna y el Diseño de un Manual por Funciones para las Unidades

Productivas beneficiarias del Proyecto de Potencialización Laboral en los Centros Penitenciarios de Bucaramanga y Girón, el cual se proyecta con la identificación de las aptitudes laborales y los factores de personalidad, descripción de cargos laborales que posibiliten al realizar su aplicación un óptimo rendimiento en las Unidades Productivas. La etapa final consiste en la identificación de necesidades de capacitación para una posterior intervención (por requerimiento del proyecto); de donde se puede obtener un modelo de orientación en relación al área laboral de futura implementación en las diversas opciones de trabajo presentes en los Centros Penitenciarios.

De igual manera la intervención desde el área ocupacional de la psicología argumenta la necesidad de trabajar en pro del proceso de encarcelamiento de los internos, donde se hace importante la apertura de espacios en los que se inicie con un proceso personal, en el cual se encuentre un verdadero sentido a los días de prisión, partiendo de la visión del trabajo no como una actividad de tipo vindicativa sino como una oportunidad de motivarse y encontrar diferentes alternativas de solución aplicados a los problemas de la vida, es decir, mayor posibilidad de ayudar económicamente a sus seres queridos, la adquisición de herramientas que posibiliten actividades extramuro, el fortalecimiento de habilidades sociales adaptativas que le permitan trabajar en equipo y de ocupar su tiempo en espacios que ayuden en el manejo de la ansiedad, de la frustración, de la angustia y demás sentimientos generados en la cárcel. Actualmente en los centros penitenciarios y carcelarios de Bucaramanga y Girón, se encuentra el común acuerdo de ver el trabajo en prisión meramente como la redención de pena, sin embargo el proyecto busca que los internos adopten la postura ante el trabajo como un aspecto fundamental en la transformación del ser, el cual hace parte del crecimiento, del aprendizaje y de un estilo de vida mas disciplinado, orientado a logros y metas personales que lo beneficien a nivel personal y los seres que lo rodean.

De esta forma, el presente proyecto enfoca la caracterización de las Unidades Productivas y la creación de un modelo que se oriente hacia la dignificación del ser humano, que se centra en el interno como un ser capaz de surgir a pesar de los factores de riesgo a los que se encuentra expuesto, así como, la valoración del mismo desde lo que es como persona y no desde el delito, teniendo en cuenta la superación de miedos, inseguridades, dudas y frustraciones que muchas de las ocasiones los llevan a cometer el ilícito. El ser humano solo con el hecho de existir tiene derecho a “vivir” y por ende al bienestar y la libertad, el respetar la dignidad de las personas sostiene este derecho fundamental a la vida, sin embargo, para alcanzar el bienestar propio se debe tener en cuenta el derecho a la libertad, entendida esta como la posibilidad de pensar y actuar según sus creencias y encontrar así sentido a su conducta. La dignificación asentada en el derecho a vivir significa tener acceso a una existencia humana en el sentido de vivir dignamente y vivir la vida con dignidad; el derecho a la vida no es gratuito, se debe aprender a sobrevivir, por ende el trabajo es parte relevante en la producción de riqueza de la sociedad y la participación de esta en su totalidad es definitiva.

Teniendo en cuenta los antecedentes se evidencia que las intervenciones e investigaciones realizadas en los Centros Penitenciarios y Carcelarios están enfocadas básicamente en temas relacionados con el manejo del consumo de sustancias psicoactivas, perfil clínico de drogodependientes realizado en la Comunidad Terapéutica de EPC-BUC, La Influencia que ejerce el Estado en el rol del Psicólogo en las Cárceles realizado en Bogotá); procesos de resocialización (orientados a familia mas no a lo laboral EPC-BUC), criminología (EPC-BUC), calidad de vida en personal de vigilancia y custodia (EPC-BUC), incidencia del ambiente socio-familiar en las conductas delictivas (RMB), condiciones de hacinamiento en EPC-BUC, postpenado (EPC-BUC), educación sexual (EPC-BUC). En el área laboral existen trabajos de grado

relacionados con el manejo del tiempo libre (terapia ocupacional), estudio de factibilidad de la construcción de un criadero de peces como estrategia de resocialización en la Cárcel del Distrito Judicial de San Gil (Ing. industrial), planeación y control de la producción de los talleres de EPC-BUC (Ing. industrial), alternativas laborales (La Mesa, Cundinamarca), evaluación de talleres bajo la mirada de terapia ocupacional, entre otros.

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario abrir diferentes espacios, que complementen las investigaciones ya realizadas y que brinden al interno desde el área ocupacional un espacio de re-educación, de fortalecimiento personal y de posterior re adaptación a la sociedad; así el presente subproyecto posibilita la aplicación de la psicología organizacional en un contexto que contempla aspectos diferentes a los de una organización, donde se encuentran personas privadas de la libertad (que se esperaría solo fuera de orden físico); donde emergen sentimientos que generan malestar y que producen múltiples respuestas en su mayoría desadaptativas y por ende, donde el trabajo puede convertirse en un medio útil en un proceso de descubrir-se, reafirmar-se, reconocer-se y confiar en sus habilidades y capacidades que trascienden lo laboral. De igual forma partiendo de las investigaciones realizadas se aporta al fortalecimiento del área organizacional y ocupacional en la psicología teniendo en cuenta las implicaciones del trabajo en un espacio penitenciario que merece miradas e intervenciones diferentes del ser, lo cual se presta a la ampliación de procesos a realizar, al análisis de factores que influyen en el desempeño laboral así como personal y social, aspectos de interés a la psicología en cualquiera de sus campos.

La información obtenida de procesos realizados en los Establecimientos Penitenciarios y Carcelarios de Bucaramanga y Girón permiten identificar que la mayoría de éstos han sido dirigidos al personal interno del Establecimiento

Penitenciario y Carcelario de Bucaramanga EPC-BUC, lo que justifica considerablemente la ejecución del presente proyecto que amplía la cobertura y unifica el modelo de trabajo en las tres principales instituciones penitenciarias de la Regional Oriente de Colombia.

Teniendo en cuenta que el objetivo fundamental de la prisionalización es contribuir a una readaptación social integral del ser y conociendo que un buen número de personas con diferentes problemáticas e historias de vida susceptibles de atención psicológica se encuentran reclusas en los Centros Penitenciarios y Carcelarios de Bucaramanga y Girón (Santander) se hace indispensable desarrollar en ellas, proyectos encaminados a la catalización de procesos que conlleven al interno (a) a fortalecer sus habilidades individuales, sociales y laborales que consecuentemente incrementen las herramientas para su reintegro a la sociedad.

La responsabilidad del delito, no solo la tiene el individuo que infringe la ley, si no corresponde también a las condiciones estructurales de la sociedad que lo rodea ya sea por acción u omisión. Este trabajo de grado desde el área laboral se justifica en la medida en que esté dirigido al fortalecimiento de procesos basados en el autoconocimiento y el reconocimiento del otro como ser humano capaz de actuar consigo mismo y con los demás desde la convivencia social y el mejoramiento del nivel de vida, aportando además un apoyo económico a su familia durante la reclusión, hecho que contribuye a solidificar los lazos de unión familiar, aspecto fundamental para el interno (a). En lo individual, la participación en actividades laborales pueden transformar creencias respecto a la norma, generando un alto grado de compromiso consigo mismo y con los suyos, derrotando así mismo al ocio como agente motivador de actividades ilícitas; contribuyendo también en el detrimento del consumo de

sustancias psicoactivas ya que su mente y su ser en general estarán enfocados a ser productivos e importantes en el escenario que se desenvuelvan.

Planteamiento del Problema

Descripción del problema

Los Centros Penitenciarios de Colombia y de la Regional Oriente han iniciado a través del tiempo una ardua tarea por mejorar el proceso de prisionalización de las personas que tienen a cargo, conformando una labor de gran complejidad donde el abordaje de las problemáticas individuales y colectivas acompañan día a día dicho contexto.

Dentro de las múltiples actividades que se llevan a cabo en prisión se hace necesario resaltar *el trabajo*, que constituye para los sujetos privados de la libertad un espacio en donde reciben beneficios en relación a la redención de pena y en la gran mayoría de los casos remuneraciones económicas que contribuyen al sostenimiento de los mismos de acuerdo a las normas establecidas por la institución y el Estado.

En este punto de partida se hace necesario pensar sobre la presencia de otros sentidos para el trabajo en prisión, entonces, emergen ideas relacionadas a procesos de socialización, al desarrollo de habilidades y destrezas tanto personales como de algún oficio que fortalezca el aprendizaje de conductas adaptativas que entrenan al interno para su desempeño extramural, así como la orientación del trabajo hacia la dignificación del ser humano. Si bien es cierto que el trabajo se constituye como un elemento terapéutico en estado de privación de la libertad, en algunas ocasiones la motivación esta directamente asociada con la redención de pena dejando a un lado la transformación individual que posibilita el hecho de estar en contacto con el otro, desde donde se ejercitan las habilidades sociales y por ende surge un aprendizaje adaptativo. En pro de la búsqueda de una nueva concepción del trabajo en los establecimientos penitenciarios que se oriente hacia procesos productivos tanto materiales (productos)

como personales (recurso humano) que puedan fortalecer el proceso de prisionalización desde un accionar competitivo (interno) que posibilite la permanencia y crecimiento del área laboral con sentido social y humano; se hace pertinente el trabajo interdisciplinar donde la participación de la sociedad (comunidad académica) muestra el aporte desde los campos de la Ingeniería Industrial y la Psicología contribuyendo en la orientación de procesos que generen competitividad tanto en las Unidades Productivas como en los internos que allí laboran.

La situación de los Establecimientos Penitenciarios de Bucaramanga y Girón en relación al ámbito laboral está planteada como un espacio de redención de pena, pero actualmente es necesario un área que ofrezca para la población interna procesos individuales y colectivos de transformación que apunten al acompañamiento de un proceso de prisionalización que se ajuste a las necesidades de la institución y sus internos. Potencializar las Unidades Productivas (lugar donde laboran los internos), es una alternativa de transformación con miras a optimizar los recursos materiales y humanos con los que cuenta la institución, donde se hace necesaria la realización de una evaluación con el fin de conocer y describir las características de los que allí laboran delimitando una orientación de requisitos y elementos a tener en cuenta en la relación laboral dentro de sus sitios de trabajo (manuales), así como el estudio del área industrial (mercadeo, líneas de producción y calidad).

En este orden de ideas este subproyecto se orienta desde la siguiente pregunta de investigación que da el punto de partida al desarrollo y logro del trabajo realizado: ¿Qué aspectos internos relacionados con la competitividad laboral deben evaluarse para hacer parte de un proceso de Potencialización Laboral que describa los elementos necesarios para obtener un nivel óptimo de rendimiento dentro de una Unidad Productiva en los Centros Penitenciarios de Bucaramanga y Girón?

Objetivos

Objetivos Generales

Evaluar la población interna de los Centros Penitenciarios de Bucaramanga y Girón, para a partir de los resultados identificar los aspectos internos relacionados con la competitividad laboral que son necesarios para hacer parte de un proceso de potencialización laboral.

Crear a partir de los resultados obtenidos en el proceso de evaluación un manual por funciones que oriente las relaciones laborales dentro de las unidades productivas beneficiarias del Proyecto de Potencialización Laboral de los Centros Penitenciarios de Bucaramanga y Girón.

Específicos

Determinar las diferentes destrezas o habilidades, rasgos de personalidad e inteligencia de la población interna de los centros penitenciarios de Bucaramanga y Girón que permitan un rendimiento superior.

Identificar cuales son los aspectos internos relacionados con la competitividad laboral que son necesarios para hacer parte de un proceso de potencialización laboral

Construir un manual de descripción de los cargos en las diferentes Unidades Productivas con el fin de plantear un modelo de aproximación a la relación laboral dentro de los Establecimientos Penitenciarios que al implementarse oriente a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal interno.

Plantear las necesidades de capacitación a nivel técnico y personal que puedan orientar una intervención posterior en las Unidades Productivas evaluadas.

Referente Conceptual

Antecedentes

Buscando la aproximación a esta investigación, se realizó previamente una revisión sobre el estado del arte en relación al tema carcelario y sus acciones en el área laboral donde se encontró que aunque son escasos los procesos investigativos, existen diversas perspectivas de los cuales no solo hace presencia la psicología sino también el derecho, la terapia ocupacional e ingeniería industrial; donde se tiene en cuenta el aporte desde la interdisciplinariedad a los contextos penitenciarios, buscando de esta manera un análisis de las diferentes intervenciones que fortalezca los procesos y los objetivos que se plantean en el presente proyecto. Aquí una breve reseña de los textos encontrados a nivel local y nacional.

A nivel local se encontraron investigaciones tales como la realizada por Mancilla, Quintero y Meneses (2000) estudiantes de Terapia Ocupacional de la Fundación Universitaria Manuela Beltrán de Bucaramanga, “Incidencia Jurídica del Trabajo en la Resocialización de las Internas de la Cárcel de Mujeres de Bucaramanga”, en donde se buscaba analizar los programa de trabajo instituidos en la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga y establecer la incidencia de éstos en la rehabilitación de la población interna; logrando concluir que los sitios destinados a la labor de trabajo son aptos, con condiciones de iluminación, organización de personal en diferentes especialidades para realizar y distribuir tareas de manera óptima. Además a lo anterior las autoras consignan que:

“El trabajo antes que un medio para asegurar la subsistencia de la persona, es un aliciente de gran importancia, es la satisfacción de no pagar la pena completa, en fin es la distracción de su estadía en Reclusión, ayudando a que la interna se mantenga activa, contribuyendo al desarrollo de la creatividad de la población

carcelaria, a su realización personal, a la satisfacción de servir y ser útil.”

Monroy, Torres y Sanabria (2000) realizaron una propuesta orientada a la utilización del tiempo libre de los internos desocupados, generándoles alternativas de interés que les beneficiaran en el momento de readaptarse a la sociedad. El proyecto fue llamado, “Diseño de una propuesta de intervención profesional de terapia ocupacional para el manejo del tiempo libre de los reclusos desocupados del patio dos del distrito judicial de Bucaramanga”

Aguilar y Fonseca (2000), realizaron una investigación en las “Diferencias de comportamiento agresivo en reclusos que desempeñan una ocupación y reclusos que no se ocupan”.

Ibáñez (2006), realizó en la Universidad Pontificia Bolivariana, el trabajo de grado, “Factores psicosociales relacionados con el comportamiento de homicidas recluidos en la Cárcel Modelo de Bucaramanga”, teniendo como finalidad, identificar los diferentes factores psicosociales que durante la vida de un sujeto han afectado su comportamiento, causando en ellos la tendencia a cometer delitos graves como lo es el homicidio.

A nivel nacional existen investigaciones tales como las realizadas por Ardila y Londoño (1994), “Proceso de Selección Laboral de los reclusos para el ingreso al taller de carpintería La Mayor en la Penitenciaría Central la Picota en Santa fé de Bogotá”, donde se evaluó y analizó la preselección que se lleva a cabo en el taller de carpintería la Mayor encontrando que el protocolo de pruebas es excluyente.

Lucio, Niño y Silva (1995), en la “Importancia de la función especializada del trabajo, como medio terapéutico en las instituciones penitenciarias” en donde resaltaron la importancia de la función resocializadora del trabajo mediante la revisión de conceptos y la construcción de un marco teórico.

Sánchez y Cubillos (1996), “Alternativas de rehabilitación ocupacional dentro de la Reclusión del Distrito Judicial La Modelo (Bogotá), que permitan la readaptación socio-laboral del postpenado colombiano”

Sánchez (1999), en “Alternativas Laborales para Internos de la Cárcel del Circuito del Municipio de la Mesa, Cundinamarca”, orienta la búsqueda de alternativas donde se exploran y reconocen las propias habilidades y destrezas del interno con orientación del profesional, pretendiendo remuneración económica y rebaja de la pena, promoviendo una vez terminada su condena poder establecer, si lo desea, su propia microempresa.

Prieto y Rincón (2005), en “Evaluación de los resultados de los talleres protegidos como opción para la reinserción socio laboral de internos de la cárcel del circuito judicial de Gacheta”, destacaron la importancia de la relación que existe entre hombre-medio ambiente-ocupación; ya que el hombre tiene derecho a una existencia productiva u satisfactoria dentro y fuera de una comunidad que le brinde seguridad y apoyo, también necesita de trabajo, juego y descanso; todo esto de manera equilibrada teniendo en cuenta que toda persona descubre y explora sus capacidades, habilidades y destrezas dentro del contexto social al que pertenece. De igual forma la investigación se dirige a crear y ejecutar estrategias de intervención valorando calidad e independencia en el desempeño ocupacional, con el fin de favorecer a la resocialización laboral del interno. Dentro de la problemática planteada en este proyecto se tiene en cuenta la carencia de talleres productivos y la evaluación de los resultados de los ya establecidos, en ocasiones se encuentra que el espacio locativo no cumple con las normas correspondientes al puesto de trabajo (hacinamiento, desorden que puede producir accidentes y un medio ambiente no propicio para el desempeño laboral). Otro aspecto importante que se aborda es la afectación de la productividad por la baja

comercialización del producto elaborado ya que la comunidad es poco receptiva al trabajo de la población carcelaria, dando como resultado una participación orientada exclusivamente a la rebaja de pena, ya que no se obtienen otro tipo de beneficios de la labor que desempeñan dentro de las Unidades productivas. Así mismo se identificó la falta de un equipo interdisciplinario que facilite y oriente el proceso de re-educación del interno.

Luna, Porras, Toso y otros (2005), en “Intervención de terapia ocupacional en el proceso de rehabilitación del interno de la penitenciaría central de Colombia La Picota, Bogotá” plantearon la identificación del rol del terapeuta en el manejo de talleres productivos con el fin de restablecer criterios de readaptación social y laboral de la Penitenciaría Central de La Picota.

Pontificia Universidad Javeriana (2005) “Estructura de la oferta laboral en diez establecimientos del INPEC (EPCAMS Valledupar - EPC Bellavista de Medellín - CA Acacias Meta - La Picota, Bogotá - RM Bogotá - EPC Cali, Valle - EPC Picalaña, Ibagué - EPCAMS Combita - EPCAMS Acacias, Meta - EPC Cúcuta”); buscó realizar un diagnóstico de la oferta laboral, realizando sugerencias y propuestas para mejorar dentro de la Unidad Productiva y así poder ofrecer un instrumento que multiplicara la metodología. Dentro de estos, se sitúan algunos componentes que se dirigieron a caracterizar la capacidad instalada de tecnología, infraestructura y recursos determinando la potencialidad de producción de bienes y servicios, se tuvo en cuenta dentro de este componente el perfil del interno, las aptitudes, las horas disponibles, las actividades laborales en las que se ha desempeñado y las necesidades de capacitación; establece una propuesta de desarrollo o plan de negocios, donde se realizó un estudio de factibilidad para determinar la operación de las áreas laborales bajo una perspectiva de empresas, teniendo en cuenta los bienes o servicios a producir ya identificados; obtuvo

de igual forma el análisis de mercados y se abordó la ingeniería de los proyectos productivos junto con el análisis financiero; en un tercer paso se seleccionaron los internos que harían parte del proyecto, identificando aptitudes y realizando el diseño de perfiles ocupacionales, finalmente se realizó un proceso de asignación de internos a las unidades productivas.

Camelo, Clavijo y Zea (2006), realizaron el “Estudio comparativo de los antecedentes ocupacionales y su relación con el desempeño ocupacional en el manejo de talleres productivos con el fin de establecer criterios de readaptación social y laboral de los reclusos de la Picota, Bogotá”, donde se encontró que la población de estudio considera la ocupación como un medio activo para su desempeño dentro de un grupo social posibilitando la interacción con su medio circundante y la transformación de las mismas favoreciendo su adaptación su desarrollo y la satisfacción de sus necesidades ocupacionales.

Vergara (2007), en “Aprender a Emprender” trabaja la resocialización de los internos (público beneficiario), reduciendo los índices de reincidencia delictiva y disminuyendo la inversión del Estado en la neutralización de la delincuencia. Quienes lideran el programa, lograron reincorporarse a la sociedad después de haber pasado un tiempo en prisión. Este plan de negocios busca conseguir el capital semilla para los primeros 7 años de operación, contando como fuentes de financiación al Estado, la comunidad internacional y la sociedad civil (público objetivo). El proyecto está dirigido a 12 reclusos del Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Alta y Mediana Seguridad de Combita en Colombia, que se encuentran pagando condena por haber participado en diversas actividades ilícitas que el medio delincencial les ofreció.

Se tiene en cuenta el estudio de los antecedentes mencionados con anterioridad con el fin de conocer el abordaje que se ha realizado frente a las diferentes

problemáticas en los centros penitenciarios y carcelarios; el presente proyecto tiene una mirada enfocada en el interés de profundizar, complementar y sobretodo aproximarse desde los estudios realizados a una realidad que no es ajena a la sociedad y que permita la comprensión desde diferentes puntos de vista de la misma, traspasando de esta manera cualquier tipo de estudio reduccionista que no tenga en cuenta la mirada laboral dentro de las instituciones penitenciarias desde la condición del interno en este espacio de prisión, desde la comprensión del delito y el estado jurídico, pero sobretodo desde lo humano que hay detrás de todo proceso, donde se busca brindar una nueva oportunidad a aquellas personas que hacen parte de la sociedad y que deben fortalecer las herramientas que poseen para desenvolverse de una forma adecuada en ella.

Los estudios revisados aportan al crecimiento y fortalecimiento de las herramientas necesarias para desenvolverse de forma asertiva dentro de este contexto, adoptando así dentro del presente proyecto una postura receptiva hacia el trabajo existente, el fortalecimiento de este y la necesidad de crear espacios coherentes al proceso de prisionalización de los internos que buscan una mejor calidad de vida; se toma entonces, el trabajo como medio para la consecución de factores que beneficien al interno desde el ser, de esta manera se tiene en cuenta que los proyectos anteriores tocan al interno desde el área laboral enfocándose en el hacer y no en el ser que es lo que realmente motiva hacia el surgimiento individual, es decir, se busca que el proyecto de Potencialización Laboral humanice los procesos laborales que se realizan en las instituciones penitenciarias.

Áreas de la Psicología relacionadas con el contexto carcelario

La psicología, como ciencia centrada en el estudio ser humano y de la salud mental del mismo, hace presencia en diferentes escenarios de acción donde éste se desarrolla, generando campos de profundización, investigación e intervención, bien sea

para el análisis y comprensión de fenómenos de un grupo o comunidad, en una institución educativa, en espacio terapéutico, en una organización o en contextos jurídicos.

Dentro del contexto penitenciario y carcelario, se adelantan estudios e intervenciones desde el área clínica, social, educativa, jurídica y organizacional. Desde el área clínica se hacen las valoraciones cuando el interno ingresa por primera vez, realizan tratamientos psicológicos con quienes lo ameriten y apoyan al desarrollo de los grupos terapéuticos como consumo de sustancias psicoactivas y control de los impulsos. Desde el área social se evalúa la conducta del interno en relación con el otro que lo acompaña bajo una misma condición de encarcelamiento, su adaptación al medio, el manejo de sus habilidades sociales para desenvolverse en grupos y se realiza intervención grupal para alcanzar metas individuales y generales, así como auxilio psicológico en crisis y situaciones de angustia general. Desde el área educativa analiza el modelo pedagógico en el contexto penitenciario, el cual debe adaptarse al contexto y a la población que allí reside, teniendo en cuenta los diferentes aspectos que afectan su conducta dentro de los establecimientos, desde donde se tienen en cuenta las aptitudes, diferencias individuales y del desarrollo mental, los procesos de aprendizaje de temas educativos y de la naturaleza de las intervenciones diseñadas para mejorar ese aprendizaje; se busca finalmente que se de una verdadera motivación por parte de los internos, buscado así que el aprendizaje sea útil y duradero (Galván, 2004)

La presencia de la Psicología en el contexto Jurídico, hace referencia a la Psicología Jurídica según Clemente (1998), Garrido (1982) define la Psicología Jurídica como una unión entre la Psicología General y la Criminología, en la que se tratan de aplicar los conocimientos y la metodología de la Psicología a la resolución de los problemas del Derecho. De igual manera Garrido (1989) en Clemente, da una

definición donde no aparece la idea de la aplicación de los conocimientos psicológicos diciendo que:

Es la “ciencia que trata de describir y explicar los supuestos psicológicos del poder judicial, los procesos cognitivos (representaciones, creencias, actitudes) de la justicia y los procesos y fenómenos psicológicos de los actores judiciales, que cristalizan en el marco ideológico de los sistemas judiciales”.

Finalmente Clemente (1998) en su revisión permite citar a Teixidó (1978) donde afirma que:

“El objeto de estudio de la Psicología Jurídica es el análisis y descripción de aquellas conductas y motivaciones que traspasan la propia individualidad (objeto de la Psicología pura) para producir efectos jurídicos”.

Las anteriores propuestas ante la psicología jurídica en relación a su definición las resume Muñoz Sabaté (1975) citado por Clemente (1998) en tres perspectivas; primero la *Psicología del Derecho*, donde se parte de la idea que casi todo el Derecho

“Está lleno de componentes psicológicos y por ende se requiere la Psicología para su funcionamiento”;

Segundo la *Psicología en el Derecho*, que toma como base la misma idea donde se estudian las normas jurídicas como:

“Estímulos verbales que tratan de mover o retraer determinadas conductas”;

y tercero la *Psicología para el Derecho* actuando la primera como auxiliar de la segunda cuando éste necesite información sobre sus fines, estrategias o interpretación de hechos relativos a casos específicos.

Ahora, entrados en el contexto jurídico se encontró que a su vez éste se encuentra subdividido, para lograr una ubicación cada vez más delimitada, se incluirá

una breve definición de la Psicología Penitenciaria según Clemente (1998), la cual se trata de un área muy organizacional:

“Comprende la actuación del psicólogo dentro de las organizaciones penitenciarias la clasificación de los internos en módulos concretos, estudio de permisos penitenciarios, salidas, estudiar el clima social y realizar tratamientos grupales e individuales”.

La psicología Organizacional como área centrada en los aspectos psicológicos de un lugar de trabajo. Trata específicamente temas como productividad, satisfacción en el trabajo y toma de decisiones (Cascio, 1995; Rigió y Porter, 1996 citados por Feldman 2002). Dentro del contexto penitenciario, la psicología organizacional se enfoca en brindar desde el trabajo la oportunidad de desempeñarse en una actividad productiva, así como analizar los diferentes factores que dentro de este contexto pueden afectar el desempeño laboral.

Según Bussenus (2008):

“A diferencia del psicólogo industrial, el psicólogo organizacional, no sólo se ocupa de problemas tales como el reclutamiento, evaluación, selección, entrenamiento, análisis de cargos, incentivos, condiciones de trabajo, etc. sino también del comportamiento de los grupos y subsistemas de trabajo y de la respuesta de la organización en su conjunto ante estímulos internos y externos.”

El nivel del individuo, punto extremo de la división del trabajo, es el campo de estudio de la psicología organizacional. Un conflicto siempre se expresa a través de los individuos, estos tienen una personalidad que reacciona subjetivamente ante diversas situaciones. El individuo aspira al éxito psicológico y a la autoestima, por ello el autor sostiene- si se desarrollan las actividades esenciales de la organización centradas en el logro de los objetivos, el mantenimiento del sistema interno y la adaptación al contexto,

el individuo tendrá más oportunidad de expresar sus potencialidades, experimentar la autoestima y alcanzar el éxito psicológico. (Bussenius, 2008)

El presente proyecto sin desligarse a los aportes de las áreas de la psicología anteriormente mencionadas, centra su abordaje desde el área organizacional, el cual tiene en cuenta la importancia del trabajo en los procesos de prisionalización y la necesidad de que los internos transformen su sentido de encarcelamiento hacia la reeducación, la motivación y el autoestima. De igual forma se hace necesario el estudio de algunos autores que plantean su teoría alrededor de los contextos penitenciarios, la importancia de actividades que sirvan como medio terapéutico a procesos individuales, la forma de evaluación e identificación de potenciales y la creación de perfiles que partes de las habilidades que se poseen dentro de la institución para desempeñar trabajos productivos en el área laboral, finalmente se tiene en cuenta las necesidades de capacitación desde la importancia de un proceso de formación contextualizado que se dirija a fortalecer herramientas, conocimientos y destrezas en los internos, pero sobretodo a solidificar la motivación hacia el logro y el surgimiento individual.

Sentido de Prisionalización

El trabajo realizado en los centros penitenciarios parte entonces, del abordaje de la psicología en una nueva área donde se hace importante y fundamental la intervención, teniendo en cuenta que dentro de las cárceles, se encuentran personas enfrentadas a un sinnúmero de factores de riesgo que orientadas de una manera asertiva pueden llegar a convertirse en factores protectores y el aprendizaje que de ellas se obtenga, en herramientas para enfrentarse y adaptarse adecuadamente a la sociedad.

Todo hombre y mujer debe tener claro que nadie está exento de perder su libertad. De un modo u otro, culpable o inocente, el ser detenido y llevado a un establecimiento penitenciario se convierte en un difícil momento de confrontación con

sí mismo, con sus familiares y con su entorno social. Es cierto que se han hecho esfuerzos considerables por mejorar la estadía de los internos, tanto en el respeto por los Derechos Humanos, como en brindarles mayores y mejores atenciones. No obstante, el hacinamiento y la lentitud en los procesos siguen siendo fantasmas no prontos a desaparecer.

Las cárceles colombianas, municipales, departamentales y nacionales, fueron construidas improvisadamente hace dos centurias, cuando la población carcelaria era considerablemente menos, con el fin exclusivo que los reclusos pagaran sus penas, es decir, con criterio meramente vindicativo. (Velosa, 2004). Se tienen en cuenta entonces diferentes puntos de vista acerca de la dinámica que se vive cotidianamente dentro de las cárceles, de la importancia de respetar la dignidad de las personas que allí se encuentran, desde la comprensión mas no la justificación del delito; brindándoles una segunda oportunidad y orientando procesos hacia la adquisición de herramientas que les permitan desenvolverse de una manera asertiva dentro y fuera de la institución. De esta manera Foucault (2001) plantea que;

“Es la propia condena la que se supone que marca al delincuente con el signo negativo y unívoco...”. La prisión, lugar de ejecución de la pena, es a la vez lugar de observación de los individuos castigados. En dos sentidos. Vigilancia naturalmente. Pero conocimiento también de cada detenido, de su conducta, de sus disposiciones profundas, de su progresiva enmienda. Las prisiones deben ser concebidas como un lugar de formación para un saber clínico sobre los penados.

León Faucher citado por Foucault (2001) dice que:

“El sistema penitenciario no puede ser una concepción a priori, sino que es una inducción del estado social...”.

Sin duda, según Foucault (2001), la pena ha dejado de estar centrada en el suplicio como técnica de sufrimiento; ha tomado como objeto principal la pérdida de un bien o de un derecho. De esta forma el autor plantea:

“No tocar ya el cuerpo, o lo menos posible en todo caso, y eso para herir en él algo que no es el cuerpo mismo”. Se dirá entonces que: la prisión, la reclusión, los trabajos forzados, la interdicción de residencia, la deportación (que han ocupado lugar importante en los sistemas penales modernos) son realmente físicas y recaen directamente sobre el cuerpo; pero la relación castigo-cuerpo no es idéntica a lo que era en épocas pasadas. “El cuerpo se encuentra aquí en situación de instrumento o de intermediario; si se interviene sobre él encerrándolo o haciéndolo trabajar, es para privar al individuo de una libertad considerada a la vez como un derecho y un bien. El sufrimiento físico, el dolor del cuerpo mismo, no son ya los elementos constitutivos de la pena. El castigo ha pasado de un arte de las sensaciones insoportables a una economía de los derechos suspendidos”.

Al mirar esta nueva perspectiva del sistema de encarcelamiento, emerge la necesidad de buscar y encontrar un nuevo sentido para comprender el delito, donde el castigo recaiga en el hacer y no en el ser. De acuerdo a lo anterior Beccaría (1764) citado por Velosa (2004) y Foucault (2001), enuncian:

“Se sustituye la pena de muerte por la privación de la libertad, buscando con ello la resocialización por medio del trabajo, el estudio y la disciplina. Ese tratamiento hoy es considerado científico, pero para lograrlo, se requiere de equipos interdisciplinarios de “honda profesionalización y elevada mística, conocedores de la profundidad del alma humana, de las desventajas genéticas

y de los estragos sociales”, que no permitan que se fracase el esfuerzo” (Beccaria, 1764).

“Hay que castigar de otro modo: deshacer ese enfrentamiento físico del soberano sobre el condenado; desenlazar ese cuerpo a cuerpo, que se desarrolla entre la venganza del príncipe y la cólera contenida del pueblo, por intermedio del ajusticiado y del verdugo ” (Foucault, 2001).

En este sentido, desde una economía de derechos suspendidos esas “*medidas de seguridad*” de que se hace acompañar la pena (interdicción de residencia, libertad vigilada, tutela penal, tratamiento médico obligatorio), y que no están destinadas a sancionar la infracción, sino a controlar al individuo, a neutralizar su estado peligroso, a modificar sus disposiciones delictuosas, y a no cesar hasta obtener tal cambio, constituyen una base para la acción, donde se generen procesos útiles para el desarrollo de lo humano que existe en cada una de las personas en pro de lograr un reintegro social exitoso de los internos.

“Lo esencial de la pena que nosotros los jueces, infligimos, no crean ustedes que consiste en castigar; trata de corregir, reformar, “curar”; una técnica del mejoramiento rechaza, en la pena, la estricta expiación del mal y libera a los entes de justicia de la fea misión de castigar”. (Foucault, 2001)

Actualmente, la Legislación colombiana le da mayor atención al proceso penitenciario desde una visión de ser humano integral en donde el interno puede adquirir herramientas sociales y técnicas que le contribuyan a una mejor readaptación a la sociedad a través de un grupo interdisciplinario de apoyo. Es el caso del artículo 25 de la Constitución Nacional, de los artículos 79, 80, 104, 142, 143 y 145 del Código Penitenciario Colombiano contenido en la Ley 65 de 1993 y de las modificaciones de

las resoluciones 3272 y 6541 de 1999 con el fin de dar cumplimiento al decreto 1542 de 1997, donde se consigna que :

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado”. (Artículo 25 Constitución Política de Colombia)

“El trabajo en los establecimientos de reclusión es obligatorio para los condenados como medio terapéutico adecuado a los fines de la resocialización. Se organizarán atendiendo las aptitudes y capacidades de los internos y sus productos serán comercializados”. (Artículo 79 Código Penitenciario)

“La dirección del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC determinará los trabajos que deben organizarse en cada Centro de Reclusión, los cuales serán los únicos válidos para redimir la pena”. (Artículo 80 Código Penitenciario)

En cuanto a las con el fin de dar cumplimiento a las medidas adoptadas por el gobierno en el decreto 1542 del 12 de junio de 1997 tendientes a descongestionar las Cárceles resuelve:

“Las actividades de trabajo válidas para la redención de pena son:

- Industrial: corresponde a las actividades de fabricación o ensamble de bienes intermedios o de consumo final.
- Agrícolas
- Artesanales
- Mantenimiento
- Servicio: corresponde a actividades desarrolladas en beneficio General de la población interna del establecimiento tales como rancho o cocina, panadería, peluquería, lavandería. (Artículo 1. de las modificaciones de las resoluciones

3272 y 6541 de 1999)

“Es prioridad velar por la salud física y mental de cada uno de los internos”.

(Artículo 79 Código Penitenciario)

“El objeto del tratamiento penitenciario es preparar al condenado mediante la resocialización para la vida en libertad”. (Artículo 142 Código Penitenciario).

“Que el tratamiento penitenciario debe realizarse conforme a la dignidad del hombre y a las necesidades particulares de la personalidad de cada sujeto. Se debe hacer a través de la educación, la instrucción, el trabajo, la actividad cultural, recreativa y deportiva y las relaciones de familia. Se basará en el estudio científico de la personalidad del interno, será progresivo y programado e individualizado hasta donde sea posible”. (Artículo 143 Código Penitenciario)

“Consejo de evaluación y tratamiento. El tratamiento del sistema progresivo será realizado por medio de grupos interdisciplinarios integrados por abogados, psicólogos, psiquiatras, pedagogos, trabajadores sociales, médicos, terapeutas, antropólogos, sociólogos, criminólogos y miembros del cuerpo de custodia y vigilancia”. (Artículo 145 Código Penitenciario).

Según Reyes Echandía (1968):

“El éxito de una terapia readaptativa del criminal depende en buena parte de la oportunidad en que se inicie, lo que significa que las medidas de rehabilitación deben comenzar desde el ingreso mismo al establecimiento penitenciario, mediante un concienzudo examen médico, psicológico, psiquiátrico y social que permita establecer las bases indispensables para su futuro tratamiento. Esto significa, desde luego, que debe contarse con un equipo de expertos médicos generales y especializados, psicólogos, psiquiatras, pedagogos, sacerdotes y trabajadores sociales y con los elementos clínicos indispensables para llevar

adelante el estudio completo del recluso y para proporcionarle la asistencia que sea necesaria”.

Teniendo en cuenta la importancia del desarrollo de actividades de tipo individual, social, educativo y laboral durante el proceso de prisionalización, el presente proyecto abre un espacio orientado al fortalecimiento colectivo (con efectos para cada interno desde su individualidad), donde se tienen en cuenta los medios de aplicación para la readaptación a la sociedad, conformados por: trabajo, estudio y disciplina. Los tres tienen sentido terapéutico, pero, se enfatizará en el primero, surgiendo en el desarrollo tangencialmente la presencia de los otros medios enunciados. (Artículos 94 y s.s Ley 65 de 1993).

Diferentes autores han puesto en manifiesto su punto de vista acerca del trabajo en las cárceles, el impacto que esta actividad tiene en los internos, en su proceso individual y de readaptación a la sociedad. Entre ellos se encuentran Foucault, 2001; Echeverri, 1995; Castro, 1975 y Segovia, 1996; los cuales plantean:

Dentro de las siete máximas universales de la buena condición penitenciaria que menciona Foucault (2001), en su numeral cuarto enuncia que:

“El trabajo debe ser uno de los elementos esenciales de la transformación y de la socialización progresiva de los detenidos. El trabajo penal “no debe ser considerado como el complemento y por decirlo así como una agravación de la pena, sino realmente como una dulcificación cuya privación ya no sería posible”.

Debe permitir o aprender o practicar un oficio, y procurar recursos al detenido y a su familia (Ducpétiaux, 1857).

El doctor Echeverri Ossa (1995), citado por Velosa (2001) nos dice acerca del trabajo en los centros penitenciarios:

“El trabajo debe corresponder a las capacidades y vocación del recluso. No

puede ser forzado, se debe remunerar y será antecedida por una suficiente instrucción teórica, técnica y legal acomodado a las circunstancias sociales del lugar. Como el trabajo tiene una connotación terapéutica, ello implica una motivación diferente a la del código laboral, esto es de un régimen particular, la instrucción teórica, técnica legal versará sobre el conocimiento del trabajo que se ejecuta y sobre su aplicación en las relaciones laborales. Si va a trabajar en el campo de la mecánica, recibirá amplias nociones sobre sus principios y en general, se recibirá enseñanza sobre el código laboral, comercial, contratos, etc., de manera que aprenda a entender y a cumplir sus deberes y a reclamar sus derechos en el campo de trabajo y del comercio”.

El doctor Jaime Castro (1975) citado por Velosa (2001), en su obra nos dice acerca del trabajo en la cárcel:

“Igualmente ante la imposibilidad de ocupar en actividades laborales o educativas a todos los detenidos, genera ocio, que, en parte explica el que dentro de las cárceles se presenten homicidios, lesiones personales, delitos contra la propiedad, tráfico de narcóticos y fugas. Los factores anotados producen superpoblación carcelaria y ésta, sumada a la inestabilidad de la misma, a la lentitud en la definición de situaciones y a la carencia de recursos y de personal calificado, no permite desarrollar labor positiva ni adelantar programas de tratamiento para esos presuntos o reales delincuentes”

Por su parte el doctor José Luis Segovia (1996) en Velosa (2001), dice acerca del trabajo en la cárcel:

“Es un derecho y un deber al mismo tiempo, siendo un elemento fundamental del tratamiento. En la práctica lo que domina son las horas muertas de patio, pasillo etc.”

Con base a los planteamientos anteriormente mencionados y a la Legislación Colombiana, se puede llegar a la conclusión que existe la necesidad de fortalecer el apoyo por parte de la institución, de entidades externas y de la sociedad en general, respecto a el área laboral dentro de los Centros Penitenciarios Y Carcelarios de Colombia; el Código actual Penitenciario plantea que: todos los penados tienen el deber de trabajar conforme a sus aptitudes (Art.132 R.P), pudiéndose formalizar una relación laboral especial penitenciaria entre el Interno y el Organismo Autónomo de Trabajo y Prestaciones Penitenciarias. No tendrá carácter aflictivo, ni será aplicado como medida de corrección; tampoco atentará contra la dignidad del interno, y tendrá como finalidad el preparar a los reclusos para las condiciones normales de trabajo libre.

La Evaluación la población interna y el Diseño de un manual para las UP Beneficiarias del Proyecto de Potencialización Laboral en los Centros Penitenciarios y Carcelarios, se piensa desde el proceso de reinserción de los internos a la sociedad, con el fin que autodescubran su potencial y dirijan sus actividades económicas fuera del centro, desde el aprendizaje formal o informal y experiencia de vida producido dentro de la institución. Este es el objetivo de las unidades productivas, centrarse por medio de la realización de una actividad económica en los procesos de superación de los internos, así como en el fortalecimiento de la disciplina y de motivación hacia el desarrollo de labores útiles para la sociedad. De acuerdo a los objetivos planteados, Foucault (2001), hace referencia a la forma en la que posiblemente se obtendrían resultados satisfactorios dentro de una actividad en un centro penitenciario:

“Se trata de establecer las presencias y las ausencias, de saber dónde y cómo encontrar a los individuos, instaurar las comunicaciones útiles, interrumpir las que no lo son, poder en cada instante vigilar la conducta de cada cual, apreciarla, sancionarla, medir las cualidades o los méritos. Procedimiento pues para

conocer, para dominar y para utilizar... la disciplina organiza un espacio analítico”. (Foucault, 2001).

Respondiendo a lo anterior, se tiene en cuenta, la realización de un proceso centrado en dar respuesta a las necesidades del contexto penitenciario en el espacio laboral, así mismo, enfocado en el ser humano, haciendo referencia así a los diferentes sentimientos, emociones y manifestaciones de éstos dentro de una institución que los priva de la libertad generando en ellos múltiples respuestas.

El proyecto visiona su proceso teniendo en cuenta la posición de Foucault y de los diferentes autores que soportan sus teorías en la necesidad de la “sobriedad Punitiva” que hace referencia a la necesidad de humanizar el proceso de “castigo del delito”, privando de libertad, pero brindando nuevas oportunidades de reeducación y readaptación a la sociedad, sin violar la dignidad de las personas internas; de esta manera sin desligar este sentido de humanización de procesos se trabaja desde el área organizacional / ocupacional, teniendo en cuenta aspectos importantes del área de recurso humano de donde se retoman conceptos básicos para realizar el *proceso de evaluación, de creación de perfiles de cargos y del planteamiento de necesidades de capacitación*.

Evaluación en el área laboral

La Evaluación Psicológica Laboral es un proceso que se desarrolla en un determinado tiempo y espacio en el cual se establece una relación entre el entrevistado, el psicólogo y la empresa. Esta constituye uno de los recursos más ricos y esta orientada al conocimiento y evaluación de los postulantes, pudiendo brindar información sobre fortalezas, habilidades y recursos personales, acentuando la comprensión de cada dato en relación al perfil del puesto. La Evaluación Psicológica puede ser utilizada para: La selección para el ingreso e incorporación de postulantes, la

re-ubicación cuando se desea aprovechar recursos existentes, el desarrollo, tanto en la promoción, como en evaluación de potencial y la detección de necesidades de capacitación, ante la emergencia de proyectos especiales de capacitación. Se debe contar con herramientas tales como la Entrevista Semiestructurada, es la mas adaptada al propósito de selección, oscila entre aquello que es dirigido por el entrevistador y aquello que surge del propio encuentro y las Técnicas Psicométricas, en inteligencia, aptitudes, actitudes, intereses, maduración, etc. 1. Test Raven. Miden inteligencia 2. Test de Dominó. General y abstracción 3. Wais: Son 12 pruebas de habilidades mentales primarias verbales y de ejecución. Evaluación de la inteligencia. 4. Mac.Quarrie: Test de aptitudes mecánicas, evalúa aspectos de la inteligencia técnica y habilidades relacionadas con precisión y rapidez manual. Es importante para realizar una Evaluación Psicológica Laboral eficaz, elegir las diferentes técnicas que permitan Diagnosticar, Informar y Predecir la conducta del postulante en función de su rendimiento para el puesto. Siempre que se envía a alguien para ser evaluado, es porque se necesita una buena calidad de información para tomar una decisión. Para que esta decisión sea exitosa depende que el psicólogo en su rol de mediador logre que el encuentro tenga ventajas recíprocas tanto para el postulante, pudiendo desplegar plenamente sus capacidades en su futuro puesto de trabajo, como para el empleador, encontrando al postulante afín con el perfil acordado. Si logra este propósito habrá cumplido su papel aun mas allá del momento presente. (De la fuente, 2002; González 2002).

Teniendo en cuenta la relevancia de la evaluación en el área organizacional, es importante mencionar, que ésta no es un suceso que ocurre de manera aislada, sino que forma parte de un proceso que conduce a una meta. El evaluador recopila información, combina integra y procesa dicha información y emite u orienta en la toma de una

decisión. Una definición mas general del término seria el proceso de recopilar la información que será empleada como la base para la toma de decisiones por parte del evaluador o por aquellas personas a las que se les comunican los resultados. El proceso de la evaluación no es una herramienta exclusiva de los clínicos. Casi todas las personas emplean algún tipo de evaluación en algún momento. (Bernstein; Nietzel 1993).

Bernstein (1993), plantea 4 componentes de un proceso evaluativo, los cuales están compuestos por la planeación de los procedimientos para la recopilación, donde se tienen en cuenta las variables y dimensiones que operan dentro o inmediatamente alrededor del individuo que se evalúa; un segundo paso consiste en la recopilación de los datos de la evaluación, que consiste en la aplicación de entrevistas, pruebas y demás observaciones que permitan un acercamiento específico al sujeto que se evalúa; el tercer paso consiste en el procesamiento de los datos de la evaluación , donde se descifra y se analiza el significado de los resultados obtenidos durante la evaluación, si la información obtenida ha de servir para alcanzar las metas de clasificar, describir o predecir la conducta humana, se deberá interpretar y combinar esa información en su forma bruta y transformarla en hipótesis, imágenes relaciones o conclusiones; el cuarto paso de la evaluación consiste en la comunicación de los datos de la evaluación, donde se plantea de una forma lógica y con sentido psicológico los resultados obtenidos (informe psicológico).

Teniendo en cuenta la necesidad de evaluar rasgos de personalidad influyentes en gran medida en el área laboral, Torres (1994) plantea la importancia de realizar entrevistas psicológicas en profundidad con el objetivo de conocer y evaluar las habilidades, aptitudes y rasgos de personalidad del postulante, según las necesidades y requerimientos del cargo. Según este autor, una práctica frecuente es que se lleven a cabo test o pruebas psicológicas que permitan una clasificación de la personalidad del

aspirante a un cargo. Por lo general en el levantamiento del perfil del un cargo específico, se han señalado algunos aspectos de personalidad que se deben cumplir para que el desempeño sea adecuado. Esta determinación de la personalidad deseada para un tipo de cargos o perfil de personalidad que se debe tener es importante porque facilita la adaptación del individuo al cargo.

Fernández (2006) de igual forma plantea:

“Se debe reconocer la capital importancia que, en todo proceso de selección, debe concederse al conocimiento de la personalidad del aspirante. De ahí la función selectiva final de los cuestionarios de personalidad.”

Las percepciones, la imaginación, el entendimiento, los sentimientos, los instintos y las acciones de la voluntad, son todas las manifestaciones que constituyen la vida psíquica del hombre. Además, dichos procesos no actúan aisladamente, sino influyéndose y compenetrándose mutuamente. Estos componentes estructuran la personalidad, donde la *motivación* juega un papel importante, teniendo en cuenta ésta como el interés para enfocar la conducta hacia metas y objetivos específicos (Dirks, 1964)

Se tiene en cuenta la motivación como aspecto fundamental en el desarrollo de actividades laborales enfocadas al fortalecimiento de la productividad y competitividad de las organizaciones; entendiendo la motivación como el interés recurrente para el logro de un objetivo basado en un incentivo natural; un interés que energiza, orienta y selecciona comportamientos. McClelland plantea que los motivos están divididos en tres sistemas que gobiernan el comportamiento humano:

Los logros como motivación. Representan un interés recurrente por hacer algo mejor. Hacer algo mejor, implica algún estándar de comparación interno o externo y quizás es mejor concebido en términos de eficiencia o un ratio input/output. Mejorar

significa obtener el mismo output con menos trabajo, obtener un mayor output con el mismo trabajo o, lo mejor de todo, obtener un mayor output con menos trabajo. De esta manera la gente con alta motivación por el logro, prefiere actuar en situaciones donde hay alguna posibilidad de mejoras de esta clase. No son atraídas y por lo tanto no trabajan más duro por situaciones donde no hay posibilidades de lograr mejoras, esto es, en trabajos muy fáciles o muy difíciles. Las personas con alta orientación al logro prefieren tener responsabilidad personal por el resultado.

El poder como motivación. La necesidad de poder como clave en el pensamiento asociativo representa una preocupación recurrente que impacta sobre la gente y quizá también sobre las cosas. Se ha demostrado, con experiencias que involucran sentimientos de fortaleza física o psicológica, que los más altos resultados han sido recolectados de individuos con alta motivación por el poder. De igual forma, estas personas están asociadas con actividades competitivas y asertivas con un interés en obtener y preservar prestigio y reputación. Sin embargo, desde que la competencia y particularmente las actividades agresivas son altamente controladas por la sociedad debido a sus efectos potencialmente destructivos, la válvula de escape para esta motivación del poder varía considerablemente de acuerdo con las normas que las personas han internalizado como comportamientos aceptables

La pertenencia como motivación. Se deriva de la necesidad de estar con otros, sin embargo no se plantea con certeza cual es la causa natural del amor o deseo de estar con otros como motivación.

La motivación es importante no solo para la direccionalidad, sino también para la activación de la conducta, es decir, para la energía que se moviliza a fin de alcanzar nuestras metas la activación puede variar de grado, de muy baja a muy alta, de un sueño profundo a una excitación intensa y podemos ver, en cualquier momento, el nivel de

activación de un individuo esta influido por una amplia gama de factores individuales y situacionales. Esta activación se ve afectada por la forma como uno percibe la situación y evalúa sus potenciales de satisfacción o de frustración, también se ve afectada por condiciones internas que incluyen los impulsos biológicos, las emociones o la investigación de drogas; por los ruidos súbitos intensos, por los estímulos extraños o novedosos y también por la fatiga, la enfermedad y el dolor. Normalmente para llevar a cabo una tarea de manera eficiente se requiere un nivel moderado de activación. Con un grado más bajo la persona puede fracasar al gastar la energía y los esfuerzos esenciales para lograr esa tarea mientras que con los grados más altos se tiende a un funcionamiento pobremente coordinado y a una ejecución defectuosa. A pesar de que existen diferencias individuales en cuanto al tiempo y la sensibilidad o excitabilidad la mayor parte de las personas aprenden a responder a las situaciones familiares con niveles apropiados de activación. Sin embargo, es frecuente que un individuo reacciones con un nivel muy alto de activación al enfrentar un reto poco familiar o bajo condiciones de tensión a las que es particularmente vulnerable. De manera similar condiciones tales como la fatiga extrema, los conflictos internos intensos o las premisas inadecuadas y la falta de esperanza, pueden llevar a fluctuaciones de la activación inapropiadas en extremo, como a una recuperación lenta de los efectos de activaciones anteriores que han producido gastos de energía. (Coleman, Butcher y Carson; 1990)

Anteriormente se expone la motivación fundamentada desde el punto de vista de las necesidades y las pulsiones, sin embargo, los factores del medio también son de gran importancia en la facilitación o en la inhibición de un impulso dado, en hacer unas metas más asequibles que otras y en determinar el punto en el cual se satisfacen las necesidades propias. Uno de estos factores sociales que influyen en gran medida en la estima de el individuo, en el sentirse valorado, reconocido e interesado en accionar en

pro de sus objetivos, es el *trabajo*; Vallejo (1990), posiciona el trabajo como algo que puede ayudar a completar el sentido de la vida, siempre y cuando sea coherente y se acople a los deseos individuales, tendencias y aptitudes. El tiempo dedicado al trabajo ocupa una buena parte de la existencia; es una fuente importante de satisfacciones y problemas que influye notablemente en el modo de ser. Se puede decir que algunas personas tienden a elegir determinados trabajos en función de su personalidad y al mismo tiempo, que un trabajo u otro van a contribuir a modelar la personalidad de aquellos que lo ejercen.

Según Vallejo (1990), el trabajo llena de sentido la vida porque sirve para encauzar en una dirección el desarrollo de la personalidad. Mediante el trabajo la persona llega a sentirse útil a la sociedad, lo cual aumenta el autoestima al comprobar cómo la sociedad valora, no sólo económicamente la labor realizada. De este modo se facilita la adaptación social, a la vez que se encuentra un medio para expresar las aptitudes creativas, la capacidad de esfuerzo, constancia, renuncia, etc. Por otro lado, el trabajo focaliza el ámbito de nuestros intereses y, generalmente enriquece nuestra vida de relación. Trabajar bien, hacer bien las cosas, suele conllevar a una cierta satisfacción, que en algunos casos se aproxima a la del triunfo, al mismo tiempo que invitan a la propia superación. La falta de trabajo por que no se desea, suele provocar a medio o a largo plazo una profunda sensación de vacío existencial. Si el problema estriba en que no se encuentra trabajo a pesar de desearlo, se generan sentimientos de frustración, inutilidad u hostilidad a la sociedad en general, favoreciéndose la desadaptación, la delincuencia o un retraso en la maduración de la personalidad, ya que éste favorece su desarrollo.

Se debe tener en cuenta, la importancia del trabajo dentro de un contexto penitenciario, contemplando este espacio como un lugar en el cual es importante el

fortalecimiento de la estima, la valoración y la motivación de las personas que allí se encuentran. Proyectos enfocados en el área laboral tienen en cuenta algunas teorías relacionadas con la dinámica del trabajo y las personas en las organizaciones, conceptos enfocados en el bienestar del empleado como medio para alcanzar una mayor productividad del mismo.

A través de la historia de las organizaciones el concepto de dirección o manejo de personal ha cambiado, según Pereda y Berrocal (1999) citado por Sagi-Vela (2004), es en la segunda mitad de los años ochenta cuando se empieza a modificar dicho concepto y se empieza a acuñar el término de dirección de recursos humanos; generando un cambio de filosofía, un cambio conceptual y un cambio de actuación con respecto al que se denominó enfoque de personal. En sus teorías estos autores afirman que en el planteamiento de recursos humanos se defiende una verdadera *sinergia entre lo social y lo económico*, dado que las personas son el *principal recurso competitivo de la empresa, que por lo tanto, es preciso optimizar*. En este enfoque las relaciones dejan de ser de “enfrentamiento”, para pasar a ser de “colaboración”. Es claro que:

“sólo podrán ser competitivas las organizaciones que adopten esta postura”.

Pereda y Berrocal (1999), mencionan dentro de este proceso de transformación donde se consideraba al personal como “coste”, se pasa ahora a considerarlo como el principal “recurso” de la organización, lo acompaña también la propuesta de pasar de un enfoque reactivo en el cual se trataba de solucionar los problemas que ya se han planteado, mientras que en la dirección de recursos humanos se tiene en cuenta el enfoque proactivo que intenta anticiparse a los problemas y las dificultades que se prevé pueden surgir en un futuro y planificar las acciones precisas para evitarlos o minimizarlos.

Teniendo en cuenta la importancia de reconocer el impacto de los rasgos de personalidad y la inteligencia en el desempeño laboral, Daniel Goleman (1999) menciona que:

“Las reglas del trabajo están cambiando. Ahora se nos juzga según normas nuevas: ya no importan solo la sagacidad, la preparación y la experiencia, sino como nos manejamos con nosotros mismos y con los demás. Esta norma se aplica cada vez más para decidir quién será contratado y quien no, a quién se retiene y a quién se deja ir, a quién se asciende y a quién se pasa por alto”.

Según Goleman (1999), al coeficiente intelectual debe adicionársele el coeficiente emocional que evidencia las actitudes personales y sociales. El poder “*hacer*” que se deriva de la educación formal, el entrenamiento y la experiencia, se combina con el “*querer*” hacer representado por aptitudes motivacionales, deseo de asumir responsabilidades y honestidad en el accionar.

Perfil de cargos

Como se puede observar, la evaluación de las personas que hacen parte de una organización y la identificación de sus habilidades y capacidades, dan pie a la creación de perfiles laborales acordes no solo con la institución a la cual se pertenece sino con los intereses, motivaciones, necesidades y habilidades de las personas así como su inclinación laboral; se le da un peso realista a estas cualidades, para conocer cuál es su verdadera preparación, para después, compararlas con las exigencias y requisitos del mercado laboral y de esta manera visualizar sus fortalezas y debilidades personales. Es decir, efectuar un proceso de análisis, reflexión y de decisiones que favorezca la definición de sus objetivos laborales.

Según Pereda y Berrocal (2001) en Sagi-Vela (2004):

“Los perfiles de exigencias; son, las aptitudes que deberá poseer el ocupante de

cada puesto para poder llevar a cabo, con eficiencia y seguridad, las funciones y actividades incluidas en el mismo.”

Para la creación de dichos perfiles se trabajará con la siguiente documentación:

- Descripción del puesto de trabajo, que incluirá la misión del mismo sus objetivos y sus principales áreas de actividad.
- Los inventarios provisionales de características o habilidades necesarias para un buen desempeño del cargo elaboradas en fases anteriores.

Pereda y Berrocal (1999) citados por Sagi- Vela (2004), plantean, que cuando se adopta el enfoque de rasgo en la creación de un perfil, se trabaja con constructos tales como inteligencia, aptitudes y personalidad, pues estas permiten diferenciar a las personas entre sí, de esta forma, se pueden hacer predicciones sobre el futuro rendimiento laboral de las personas. Es así como se da pie a una evaluación integral, donde se tiene en cuenta a la persona como ser competitivo y capacitado, y donde se han hecho valiosos aportes en pro de la productividad, bienestar y reconocimientos de los integrantes de las organizaciones.

Se puede describir, que la adopción de un enfoque orientado a las capacidades y características individuales no supone la ruptura y olvido de los rasgos, sino que se constituye en un complemento en donde la evaluación individual recolectada permite encontrar un apoyo en los test en el momento de decidir o evaluar las funciones requeridas en cada sujeto y el potencial que existe en cada uno para llevar a cabo los comportamientos inmersos en el perfil deseado, permitiendo conocer los puntos fuertes y por fortalecer de cada persona abriendo el espacio de formación y entrenamiento dentro de la organización. (Pereda y Berrocal, 1999).

Los modelos de evaluaciones individuales, identifican a los mejores trabajadores, a quienes están alcanzando los mejores resultados. De ahí deriva el perfil

de cargos bajo el supuesto que, si el mejor desempeño se convierte en un estándar, la organización en su conjunto mejorará su productividad (Marelli, 2000).

Necesidades de Capacitación

Para entrar al abordaje de las necesidades de capacitación, se hace relevante tener en cuenta que aspectos deben hacer parte dentro de un proceso de formación, según López (2006) la formación equivale a una apuesta por la creación y la producción de sentido; la formación no se restringe a un modelo pedagógico, se trata de un quehacer y una búsqueda cultural sumamente compleja que toca los diferentes modos de ver el mundo, es por esta razón que toda la sociedad desde la infancia esta expuesta a un sistema formativo. López (2006) plantea la formación como un quehacer permanente del individuo, un descubrimiento continuo de si mismo, de su lenguaje y del mundo y de esta forma la construcción de su identidad, de sus creencias y motivaciones.

El concepto de formación, se presenta como principio unificador y se asume como proceso de humanización, misión y eje teórico de la pedagogía. Flórez (1996) citado por Bravo (2002) expresa:

"El concepto de formación, desarrollado inicialmente en la ilustración, no es hoy día operacionalizable ni sustituible por habilidades y destrezas particulares ni por objetivos específicos de instrucción. Mas bien los conocimientos, aprendizajes y habilidades son apenas medios para formarse como ser espiritual. La formación es lo que queda, es el fin perdurable; a diferencia de los demás seres de la naturaleza, "el hombre no es lo que debe ser", como dedica Hegel, y por eso la condición de la existencia humana temporal es formarse, integrarse, convertirse en un ser espiritual capaz de romper con lo inmediato y lo particular, y ascender a la universalidad a través del trabajo y de la reflexión filosófica, partiendo de las propias raíces".

Es necesario tener en cuenta la importancia de los aspectos que se deben tener en cuenta en el ámbito formativo dentro de una institución penitenciaria, donde éste debe estar inclinado a brindar herramientas que puedan utilizarse en condiciones extramuro, así como los modelos utilizados deben tener en cuenta la edad de las personas que allí resides, las condiciones de prisionalización, los intereses, los conceptos teóricos que son realmente necesarios para un desenvolvimiento asertivo no solo en el área laboral sino social y familiar.

La formación es una herramienta fundamental, para el proceso de fortalecimiento individual, donde se busca que a partir de los conceptos aprendidos, los internos se apropien de los conocimientos y los apliquen, generando así aprendizajes significativos. Según la formación no debería tanto en contenidos, sino que es muy importante qué instrumentos o herramientas y metodologías se utilizan para construir, conjuntamente con los grupos, ese proceso de fortalecimiento individual y grupal.

Según Buckley y Caple (1991) citado por Pereda y Berrocal (1999), la formación es:

“El proceso sistemático y continuo a través del cual se tratan de modificar o desarrollar las aptitudes y comportamientos de los formandos, a través de distintas acciones formativas, dentro del marco definido por los objetivos y planes estratégicos de la empresa”.

Según este autor existe una serie de características indispensables en un proceso de formación o capacitación hacia el desarrollo o fortalecimiento de aptitudes, estas son (Ver Figura 5):

- La formación no puede entenderse como un conjunto de acciones aisladas, sino como un proceso complejo, dividido en fases, en las cuales cada una exige tomar una serie de decisiones y llevar a cabo un conjunto de acciones.

- La formación debe ser formal, brindada por personal cualificado en el tema.
- Debe ser continua.
- Debe estar contenida en el plan estratégico de la organización.
- La razón de ser son los formandos (empleados o trabajadores de la organización).
- Orientada a fortalecer aptitudes y comportamientos (adquisición, desarrollo, activación o inhibición).
- La formación debe estar planteada en distintas acciones formativas, es decir la utilización de cursos y seminarios pero también la aparición de carreras formales de formación bien sea presencial o a distancia, en ocasiones se utiliza un aula dentro del área de trabajo para recibir la formación en un tiempo determinado.
- Para la organización es de vital importancia que esta disponga en todo momento, las aptitudes que necesita, en el nivel adecuado y en el momento y lugar oportunos; para ello es necesario potenciar, alimentar y cuidar en cada uno de los trabajadores el desarrollo de habilidades requeridas para un buen desempeño en el cargo.

Cuatro aspectos claramente mencionados por Pereda y Berrocal en relación al desarrollo de habilidades son:

- *Adquisición.* La formación permite conseguir que los empleados adquieran aptitudes de las que carecen.
- *Desarrollo.* Cuando los empleados disponen de las aptitudes que necesitan para su trabajo, pero a un nivel inferior al que éste exige, la formación permite que consigan el nivel de aptitudes necesario para desempeñarlo con eficacia, eficiencia y seguridad.
- *Activación.* La formación, cuando está bien diseñada, tiene un importante

efecto motivador sobre los empleados.

- *Inhibición*. En muchas ocasiones, aptitudes que han sido útiles para la empresa, a causa de un cambio en los objetivos, la cultura o los valores de la misma, no sólo dejan de ser necesarias, sino que, incluso pueden dificultar la eficacia, eficiencia y seguridad empresarial. La formación en este caso, puede ayudar a inhibir estas aptitudes.

Es necesario, darle la importancia requerida a los planes de capacitación y desarrollo, inclinados al fortalecimiento de aptitudes; según Sagi-Vela (2004) existen unos tipos de acciones en pro del desarrollo, éstas son:

- *Formación presencial*. Es el tipo de formación más utilizada y tradicional. Los alumnos asisten en un aula cerrada a las explicaciones de un profesor que transmite sus conocimientos y experiencia. La combinación de los aspectos teóricos con ejercicios, simulaciones, role plays o la utilización del método del caso han hecho que la formación presencial gane en utilidad y practicidad.

Además este tipo de técnicas de formación han posibilitado que la formación presencial sirva no solo para la adquisición de conocimientos sino también para el desarrollo de habilidades.

- *Formación on-line*. Este tipo de formación ha tenido un importante auge en los últimos años. Cada vez más empresas están implantando en sus intranet cursos on-line. Incluso se están viendo universidades y escuelas de negocios que están implantando programas de formación vía internet. La aplicación de funciones multimedia ha enriquecido este tipo de formación haciéndola bastante atractiva para el usuario. A veces se acompaña con algún tipo de tutoría presencial o telefónica que ayuda a resolver las dudas de los alumnos. También mediante la creación de foros en los que los alumnos intercambian información o consultan

dudas. Para medir su aprovechamiento suele acompañarse de test realizados también on- line y que aportan al alumno información inmediata de sus nivel de aprendizaje., pudiendo incluso el programa obligar al usuario a volver a pasar por determinadas pantallas de la aplicación hasta logras el nivel de aprendizaje requerido.

- *Formación n el puesto de trabajo.* Es el tipo de formación que mas se da en todo tipo de empresas. Siempre se ha utilizado de forma natural para la formación de nuevas incorporaciones. Normalmente no se han computado ni las horas ni el coste como tal en los planes de formación de la empresa. Puede haber dos tipos:

- Formación en el propio puesto de trabajo. La finalidad es la adquisición de los conocimientos y habilidades específicos de la profesión o puesto de trabajo que desempeña.

- Rotación por otros puestos de trabajo. Normalmente, los puestos a los que se rota son aquellos en los cuales su trabajo repercute directamente y tiene como finalidad que la persona caiga en la cuenta de las consecuencias de su trabajo sobre otras áreas en la organización y desarrollar orientación l cliente interno. También pueden rotarse en puestos que se consideren clave en la organización o puestos de contacto directo con el cliente externo de la empresa con la finalidad de desarrollar una visión global del negocio y de su destinatario último.

- *Coaching/ Mentoring.* En el Coaching el jefe directo de una persona o alguien especializado en el área, ejerce de entrenador (coach) de su colaborador.

Aprovechando situaciones diarias del trabajo se da feed-back continuo al colaborador sobre sus actuaciones, fomentando así el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes. En el Mentoring una persona con

experiencia y prestigio dentro de la empresa ejerce el rol de mentor de una persona en la que se ha detectado un gran potencial. Va guiando su desarrollo profesional dentro de la empresa aconsejándole sobre los pasos a dar o el modo de afrontar situaciones especiales de trabajo. La relación es menos continua y cercana.

- *Participación en proyectos específicos o task force.* Se hace participar a la persona en un proyecto que va más allá de su responsabilidad o funciones asignadas de forma específica. La participación puede ser adoptando distintos roles (como líder del proyecto o como un miembro más del equipo) en función de las aptitudes que se quieran desarrollar. En la medida en que el proyecto saque a la persona en mayor medida de su entorno profesional habitual, el impacto sobre el desarrollo de nuevas aptitudes es más fuerte. El proyecto puede tener carácter multifuncional. En algunos casos se puede incluso llegar a enviar a la persona a trabajar temporalmente en otra organización, de tal modo que viva otras experiencias.

- *Outdoor Training.* Otro de los conceptos relativamente novedosos y de moda en el desarrollo de recursos humanos. Consiste en organizar una serie de juegos o actividades al aire libre para un grupo de personas de una misma empresa (más útil) o de varias. Un monitor dirige los juegos y luego modera una pequeña discusión para sacar conclusiones y aplicaciones prácticas para el entorno laboral. Utilizado para modificar actitudes (clima laboral) y habilidades, básicamente alrededor del trabajo en equipo y la creatividad.

Por lo anterior, mencionan los autores que la formación puede llegar a tener un gran valor estratégico, tanto para la organización como para las personas. Al hablar de

“*valor estratégico*” Pereda y Berrocal se refieren a la aportación de la formación a la consecución de los objetivos, de las metas, de las empresas y de las personas.

Como puede observarse el referente conceptual, permite un acercamiento al proyecto investigativo realizado, el cual visionó su intervención desde un punto de vista integral e interdisciplinario, desde el cual se pretende aportar a un proceso re-educativo y de re-adaptación. De esta forma se adopta una postura receptiva frente a los conceptos planteados y dirigir un proyecto basado en el área organizacional, con miras a la humanización de los procesos y al aporte de la dignificación de las personas internas en los Centros Penitenciarios y Carcelarios.

Método

Según la naturaleza de la información que obtiene el trabajo realizado para responder a la pregunta de investigación se enmarca dentro de los lineamientos cualitativos de la investigación-acción siendo ésta un tipo de investigación aplicada, destinada a encontrar soluciones a problemas que tenga un grupo , una comunidad o una organización.

Según los objetivos el tipo de diseño se encuentra planteado en cuanto al nivel de conocimiento que se desea alcanzar:

Tipo de diseño. En su primera fase es *transeccional exploratorio*, teniendo en cuenta que se trata de identificar y seleccionar qué aspectos empíricos del problema resultan más relevantes desde un punto de vista más bien teórico o se trata de contrastar qué teorías explican mejor un fenómeno. En la segunda fase se tiene en cuenta un tipo de diseño *transeccional descriptivo* ya que se apunta a describir o caracterizar un problema.

Población. 1620 internos recluidos en el Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Bucaramanga EPC-BUC, 260 internas de la Reclusión de Mujeres Bucaramanga RMB y 789 internos pertenecientes al Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad EPAMS-GIRON (esta población es considerablemente variable debido a las altas y bajas).

Muestra. 112 Hombres y 51 mujeres internos en los Centros Penitenciarios y Carcelarios de Bucaramanga y Girón pertenecientes a las diferentes unidades productivas e internos que se encuentren en fase de seguridad mediana que hayan cumplido la tercera parte de su condena; con edades que varían desde los 18 y 65 años de edad, de condición socioeconómica comprendida entre los estratos 1 a 5, con un

nivel de escolaridad que oscila desde sujetos iletrados hasta la realización de estudios superiores.

Instrumentos.

Test de Identificación de Potencial Humano (IPH). Este cuestionario evalúa cuatro variables principales con sus respectivos indicadores que validan la presencia de las mismas estas son:

Resiliencia. Con indicadores de Independencia, evaluar la capacidad y el potencial de cambio, iniciativa, afiliación, altruismo, anticipación, introspección, sentido del humor, sublimación y supresión.

Inteligencia Emocional. Autoconciencia, control emocional, motivación, empatía y habilidades sociales.

Prospectiva. Pasivo, reactivo, pre-activo y proactivo.

Capacidad de Desempeño. Capacidad de aprendizaje, capacidad de solución

El Cuestionario de Identificación del Potencial Humano es evaluado en tres rangos de medición; Bajo (0-29 puntos), Normal (30-36 puntos) y Alto (37-49 puntos).

16 PF. Este instrumento evalúa a través de 16 factores de personalidad, tendencias conductuales y actitudinales de los internos de los Centros Penitenciarios de Bucaramanga que permitirán junto con los instrumentos ya mencionados reconocer características de personalidad adecuadas para un buen desenvolvimiento en las Unidades Productivas.

Escala de ejecución del test de inteligencia WAIS. Esta escala permite la evaluación de la atención, de la organización espacial, de la rapidez perceptiva, de la capacidad de razonamiento de un sujeto, concentración visual, habilidades básicas de percepción, determina la habilidad para diferenciar detalles esenciales, coordinación viso-motora y pensamiento mecánico. Se tendrá en cuenta esta escala ya que es

necesario evaluar las diferentes habilidades en el manejo de instrumentos y herramientas dentro de las Unidades Productivas.

La *Escala de Ejecución* esta compuesta de las subpruebas de *clave de números, figuras incompletas, cubos, historietas y rompecabezas*. El tiempo que tome la aplicación, depende de la práctica del examinador y la personalidad y capacidad del examinado; la aplicación se puede hacer en 1 o 2 sesiones y puede abarcar desde una hasta varias horas, en caso de un sujeto muy superior o en el de uno deficiente mental profundo, respectivamente.

Entrevista Semiestructurada. Una entrevista es una situación de comunicación entre una o varias personas, donde el entrevistador inicia y maneja la entrevista para obtener a través de ella la información relevante para formular o confirmar hipótesis previamente establecidas. Se llama semiestructurada porque esta compuesta por unos lineamientos que guían u orientan la entrevista en relación al tema, pero se caracteriza por ser flexible en relación al discurso del entrevistado permitiendo encontrar y redirigir elementos interesantes que pueden emerger en el momento de la misma. La entrevista semiestructurada debe adaptarse al contexto: al entrevistado, al entrevistador, al objeto del caso y en general a las condiciones socio culturales, jurídicas y psicológicas; y funciona para contextualizar los datos obtenidos previamente por medio de otros instrumentos.

Procedimiento.

Fase I: Diagnóstico. Aplicación del *Test IPH* que permitió seleccionar la muestra (unidad productiva), este se fue el primer filtro para el ingreso al proyecto de Potencialización Productiva. De este proceso surgió la caracterización de las unidades productivas con respecto a las 4 variables que evalúa el Test IPH.

Aplicación de la prueba de Personalidad *16 PF*, para la cual se tomó como indicador de escogencia, el nivel *Distorsión Motivacional* donde se evidenció el grado de sinceridad en el momento de desarrollar la prueba, en este caso se tuvo en cuenta para continuar en el proceso a las personas que puntuaron en dicha escala de 6 a 10 puntos y la *Negación* que evaluó el nivel de colaboración o apatía en una puntuación de 1 a 6 puntos.

Aplicación *Escala de Ejecución WAIS* a los (as) participantes que avanzaron en el filtro aplicado en las dos pruebas anteriores.

Entrevista semiestructurada orientada a obtener una aproximación más directa con los evaluados que finalmente terminaron el proceso de evaluación.

Fase II: *Creación del Inventario de Orientación de Habilidades Laborales*. En esta etapa se tuvo en cuenta el trabajo interdisciplinar con el área de Ingeniería Industrial que acompañó el proceso, contribuyendo a la construcción del inventario de habilidades desde las necesidades laborales industriales pertinentes, además de proporcionar el listado de funciones que fue integrado con los resultados obtenidos de la evaluación solidificando el resultado final. A partir de la contribución de Ingeniería Industrial y de la información recolectada anteriormente se delimitan inicialmente las habilidades y destrezas requeridas para los cargos divididas en generales, específicas y técnicas.

Definición de Habilidades Laborales y Comportamientos de la Unidad Productiva. En este momento se hizo la revisión del proceso anteriormente mencionado coordinando la relevancia de las habilidades seleccionadas y el grado de intensidad en cada uno de los niveles de aparición para los cargos (Descripción de niveles de las habilidades laborales serán tenidos en cuenta dentro del catálogo).

Definición de los cargos. Se realizó la descripción del cargo, las habilidades que cada uno de los ocupantes deberá tener para poder llevar a cabo con eficiencia, eficacia

y seguridad las funciones y actividades incluidas en el mismo. Aquí se utilizó la descripción por funciones del cargo suministrada por Ingeniería Industrial y el inventario provisional de las habilidades laborales.

Elaboración del manual de Orientación de Habilidades Laborales. Se sistematizó todo el proceso realizado dentro de las Unidades Productivas y el cuidadoso estudio del material teórico junto con la mirada psicológica que recuerda centrar la perspectiva hacia lo humano desde una intervención ética y profesional.

Fase III: *Formulación de Necesidades de Capacitación.* En esta fase se determinaron las herramientas por fortalecer identificadas durante el proceso de evaluación, permitiendo así direccionar la posterior intervención con la población apuntando a la solidificación laboral de los internos.

Resultados

Resultados Identificación del Potencial Humano

El concepto de potencial humano emerge de la psicología humanista y ha sido trabajado por el psicólogo Abraham Maslow y el psicoanalista Víctor Frank, entre otros psicólogos humanistas. Este concepto es entendido como la disposición de capacidades y habilidades del ser humano para desarrollarse en sus diferentes áreas (afectiva, laboral, trascendencia, física, psíquica, social, familiar, entre otras.) de forma asertiva.

Este cuestionario evalúa cuatro variables principales con sus respectivos indicadores que validan la presencia las mismas estas son (Ver Tabla Revisión Operacional de las Variables):

Resiliencia. Con indicadores de Independencia, evaluar la capacidad y el potencial de cambio, iniciativa, afiliación, altruismo, anticipación, introspección, sentido del humor, sublimación y supresión.

Inteligencia Emocional. Autoconciencia, control emocional, motivación, empatía y habilidades sociales.

Prospectiva. Pasivo, reactivo, pre-activo y proactivo.

Capacidad de Desempeño. Capacidad de aprendizaje, capacidad de solución

El Cuestionario de Identificación del Potencial Humano es evaluado en tres rangos de medición; Bajo (0-29 puntos), Normal (30-36 puntos) y Alto (37-49 puntos); significando de esta manera que un nivel de potencial humano Bajo cuenta con características mínimas de resiliencia, inteligencia emocional, prospectiva y capacidad de desempeño que le permitan al sujeto potencializarse frente a diferentes contextos. Una puntuación en el nivel Normal de IPH, permite identificar en el evaluado un perfil estable en relación a sus habilidades de interacción consigo mismo y con el otro, de

superación y aprendizaje positivo de situaciones adversas, de su posición frente al futuro y del manejo operativo de resolución de conflictos.

Ubicarse en el nivel alto de puntuación para el C-IPH implica la marcada presencia de un mecanismo de protección que les permite resistir o tolerar situaciones desfavorables y obtener un aprendizaje constructivo a pesar de la situación; manejar relaciones sociales asertivamente así como la capacidad de autoescucha, autoevaluación y autoconocimiento, entre otros; posicionarse en el futuro y aproximarse a él proactivamente en el momento actual, es decir, anticiparse, planear, prevenir y construir constantemente soportes que les permitan alcanzar sus objetivos utilizando sus conocimientos y aprendizajes adquiridos adecuadamente para cada situación.

Desarrollar el potencial humano es un proceso de mejora que lleva a un crecimiento personal basado en el aprendizaje constante de todo aquello que permita alcanzar las metas de manera más rápida y efectiva.

Claves de Interpretación Árbol de Resultados C-IPH

El C-IPH fue tomado de Amador, M; Zarate, A (2005) en el cual se construyó y validó el Cuestionario de Identificación del Potencial Humano donde el árbol de resultados se convierte en una herramienta útil para una interpretación de los resultados de un grupo evaluado.

El árbol de resultados representa la imagen del ser humano como un componente social fundamental en un grupo, en donde cada parte del árbol funciona como representación de los componentes del mismo.

En este sentido encontramos en la raíz del árbol los indicadores que evidencian la presencia de la variable *resiliencia* ya que esta parte representa la solidez y mantenimiento del árbol (la raíz sostiene y nutre al árbol) permitiéndole su crecimiento; es importante aclarar que cada uno de los indicadores presentes en el árbol está coloreado dependiendo del resultado obtenido (Naranja Oscuro: Alto, Naranja Claro: Normal y Amarillo: Bajo).

El tronco representa el canal o la vía que comunica los nutrientes necesarios para el crecimiento y la evolución del árbol, así como también da estabilidad y resistencia al mismo, en este espacio fué ubicada la variable de *inteligencia emocional*, que actúa como medio de aproximación al otro, al entorno y a sí mismo (media entre lo interno y lo externo).

La *capacidad de desempeño* fue ubicada en las ramas del árbol, las cuales se extienden, son dinámicas al permitir el movimiento y conducen a los frutos del árbol; las ramas siempre dan origen a pequeñas ramificaciones que hacen al árbol robusto y maduro en su proceso de crecimiento.

Finalmente en el follaje se encuentran ubicados los indicadores de la variable *prospectiva* en donde se hace la comparación de la ubicación de los frutos del árbol con la capacidad de ubicarse en el futuro y aproximarse a él con una determinada actitud (descrita en los indicadores: proactivo, preactivo, reactivo y/o pasivo), permitiendo así oxigenar su proceso o por el contrario limitarlo desde su disposición al acercamiento progresivo y consecución de logros y metas futuras.

Reclusión de Mujeres Bucaramanga

Muestra poblacional

Cincuenta y una mujeres con edades entre los 20 y 57 años de estratos socio económico entre el 1 y el 4, con un nivel de escolaridad contemplado desde 1° primaria hasta 11°, ubicadas en fase de seguridad mediana y alta interesadas en participar en el Proceso de Selección del Proyecto de Potencialización Laboral . (Ver Tabla 1.)

ARBOL DE RESULTADOS RECLUSION DE MUJERES BUCARAMANGA

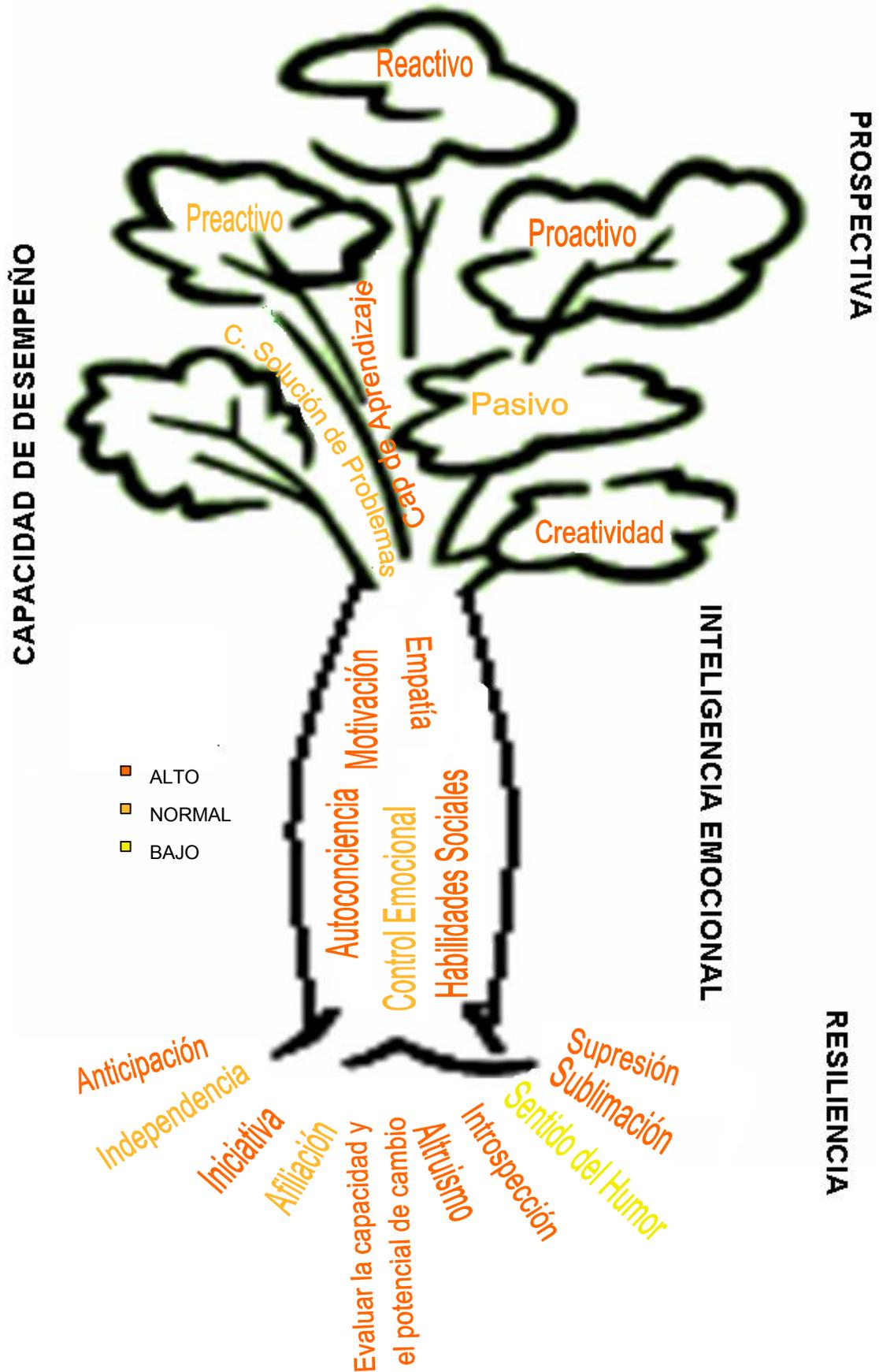
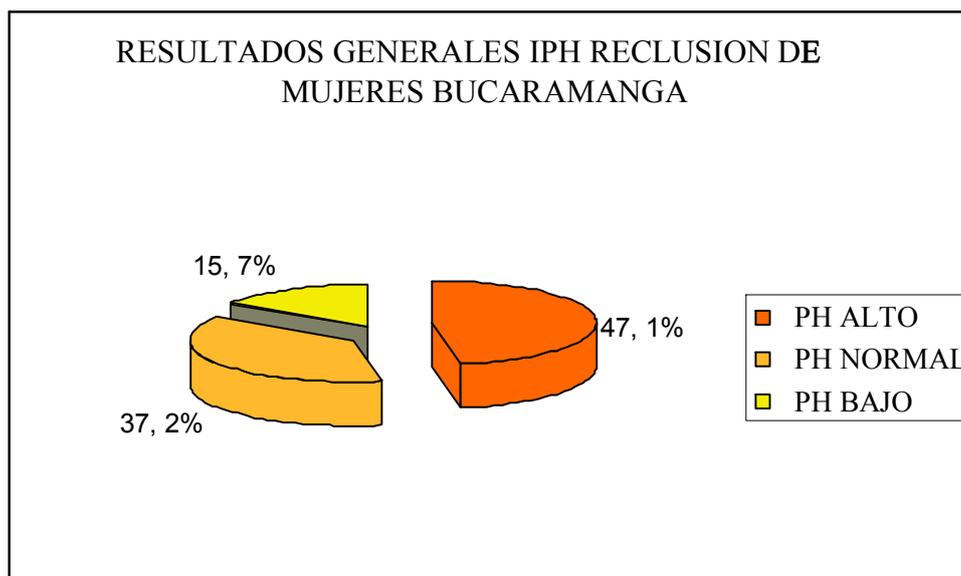


Figura 1. *Árbol de Resultados Reclusión de Mujeres Bucaramanga*

Análisis De Resultados IPH Reclusión de Mujeres Bucaramanga



Gráfica 1. *Resultados Generales IPH Reclusión de Mujeres Bucaramanga*

El Test arroja los siguientes resultados para la población participante; un 47,1% puntuó alto potencial humano, el 37,2% puntuó con un porcentaje normal y el 15,7% restante puntuó bajo potencial humano (Ver gráfica 1).

Para efectos del proceso de selección se tuvo en cuenta la muestra que puntuó alto y el rango superior de la puntuación normal es decir sujetos que puntuaron 35 y 36, utilizándose así el IPH como primer filtro del proceso (Ver Tabla 1.).

Se encontró que la puntuación para las cuatro variables evaluadas dentro del Test IPH es la siguiente:

Resiliencia: 52,9% Alto y 47,1% Normal

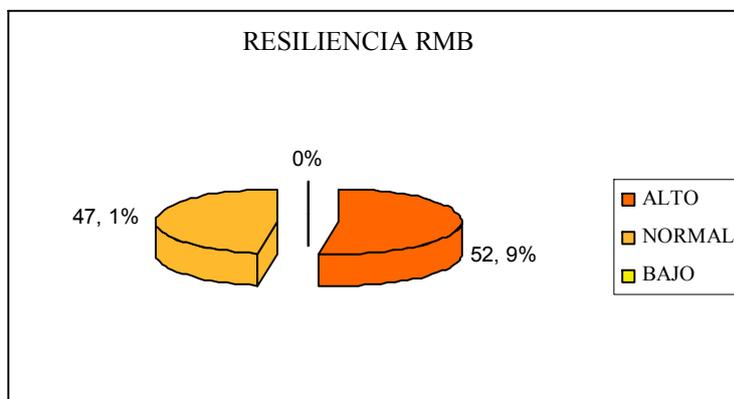
Inteligencia Emocional: Interpersonal: 47,1% Alto, 41,1% Normal y 11,8%

Bajo

Intrapersonal: 45,1% Alto, 49% Normal y 5,9% Bajo

Prospectiva: 43,1% Alto y 56,9% Normal

Capacidad de Desempeño: 84,3% Alto, 13,7% Normal y 2% Bajo

Resiliencia en Reclusión de Mujeres BucaramangaGráfica 2. *Resiliencia RMB*

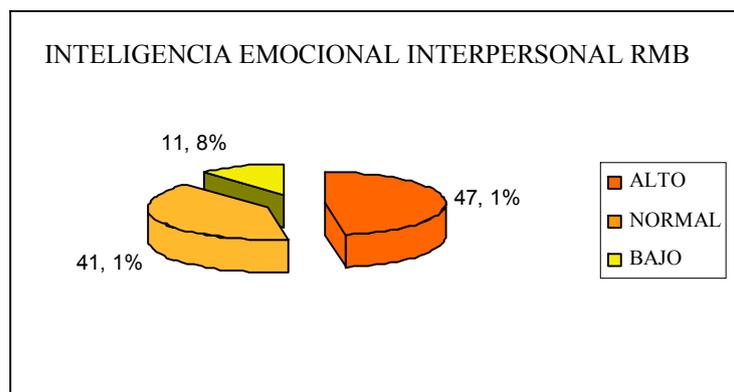
Los resultados obtenidos a través de la aplicación del IPH en la Reclusión de Mujeres Bucaramanga para la variable de resiliencia que puntúa alto con un 52,9% (Ver Gráfica 2), permiten evidenciar acentuadamente la capacidad del ser humano para hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas y ser transformado positivamente por ellas, teniendo en cuenta indicadores que fortalecen este nivel como la *iniciativa*, donde las internas se exigen y se ponen a prueba en tareas progresivamente más exigentes; *evaluar la capacidad y potencial de cambio*, analizando críticamente las causas y responsabilidades de la adversidad que se sufre y proponerse alternativas para superarlas; *anticipación*, en la cual la persona reacciona antes de que se presenten adversidades y planea de forma realista diferentes opciones de solución ante acontecimientos futuros; *introspección*, que es el arte de preguntarse a sí mismo y darse una respuesta honesta; *sublimación*, como la capacidad de canalizar sentimientos e impulsos potencialmente desadaptativos en comportamientos socialmente aceptables y *supresión*, en donde se evitan intencionalmente pensamientos negativos, sentimientos o recuerdos que generan malestar. (Ver Figura 6.)

Los anteriores elementos encontrados en las mujeres participantes de la Reclusión de Mujeres Bucaramanga evidencian el potencial humano que prevalece sobre la condición de prisionalización, constituyendo así actitudes positivas que les permiten buscar y encontrar nuevos caminos en pro de su calidad de vida y de quienes le rodean, mediante procesos personales acompañados por redes sociales de apoyo que alimentan la necesidad de cambio de las personas que allí se encuentran.

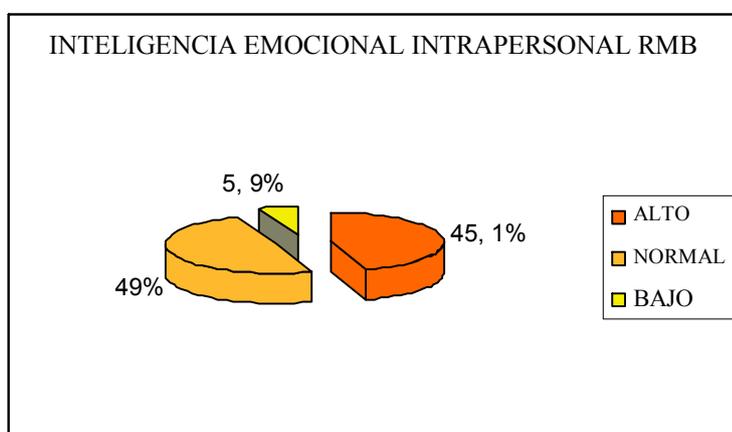
El 47,1% de la muestra puntuó en un nivel de resiliencia normal (Ver Gráfica 2.) lo cual evidencia la necesidad de fortalecer aspectos tales como la *independencia*, que hace referencia a la capacidad de fijarse límites entre sí mismo y el medio con problemas, lo anterior podría evidenciarse en el estado de privación de libertad ya que la impotencia centraliza al sujeto en el problema y no en las alternativas de solución, pudiendo generar frustración y una mirada unidireccional ante la adversidad; y la *afiliación*, en la cuál las personas buscan apoyo en los otros sin atribuir sus problemas a los demás, pudiéndose convertir en una cadena de apoyo en donde se identifiquen mutuamente sin generalizar las alternativas de solución y pueda disminuir un poco el sentimiento de desconfianza y competencia con el otro; este ultimo indicador se podría fortalecer teniendo en cuenta el alto nivel empático que evidencian las participantes.

Finalmente, se encontró que el indicador de *sentido del humor* puntuó bajo, constituyendo una alarma ya que este mecanismo es utilizado en la liberación de tensión física y psíquica de las internas y su escasa presencia hace que el manejo del estrés u otros conflictos se conviertan en una tarea más difícil generando consecuencias negativas.

Inteligencia Emocional en la Reclusión de Mujeres Bucaramanga



Gráfica 3. *Inteligencia Emocional Interpersonal RMB*



Gráfica 4. *Inteligencia Emocional Intrapersonal RMB*

La inteligencia emocional tenida en cuenta como la capacidad de generar procesos sociales e individuales asertivos, puntuó para la Reclusión de Mujeres Bucaramanga con un 47,1% en el nivel alto, 41,1% normal y un 11,8% en el nivel bajo en la subcategoría de Inteligencia Emocional Interpersonal (Ver Gráfica 3.); e Inteligencia Emocional Intrapersonal con un 45,1% alto, 49% normal y un 5,9% bajo (Ver Gráfica 4.)

Lo anterior permite interpretar que para los indicadores de IE Interpersonal *empatía*, que hace referencia a entender qué están sintiendo otras personas y ver cuestiones y situaciones desde su perspectiva; y *habilidades sociales*, relacionadas con el liderazgo y la eficacia interpersonal, el trabajo en equipo y la cooperación utilizadas para persuadir, dirigir, negociar y resolver conflictos; las internas participantes puntúan alto (47,1%), existe también un 41.1% que puntuó normal para las características mencionadas anteriormente evidenciando su presencia sin descartar un futuro fortalecimiento que las potencialice; y un 11,8% de la población calificó en un nivel bajo lo cual dificulta la interacción y el desarrollo de actividades grupales con un objetivo común, necesarias para un adecuado proceso de prisionalización.

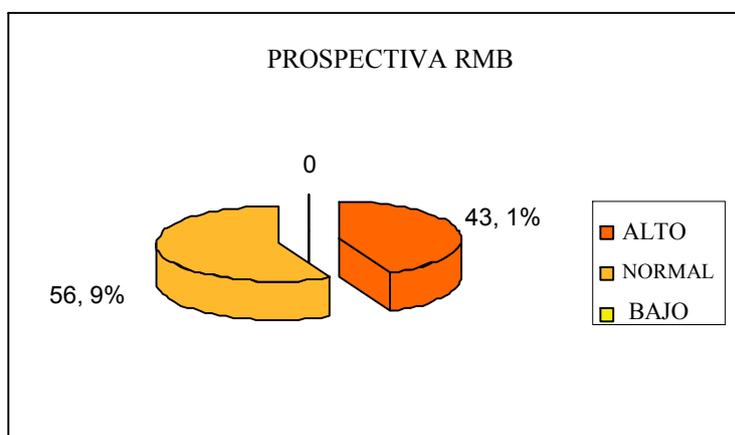
El fortalecimiento de estas habilidades contribuyen a la construcción y al mejoramiento de redes sociales que se evidenciarán en el proceso que acompaña el convenio INPEC-UPB y por supuesto en los demás contextos en los que los sujetos se desenvuelvan, ya que se generarían espacios orientados hacia situaciones adaptativas tanto en la convivencia intramuros como la práctica de conductas socialmente aceptadas que medien en el proceso de reintegración a la sociedad.

Los indicadores que hacen referencia a la IE Intrapersonal que están fortalecidos en la población interna de la RMB están relacionados con la *autoconciencia*, que es la capacidad de saber qué está pasando interiormente e identificar las sensaciones que el cuerpo produzca; *motivación*, que es la razón que impulsa a las personas hacia el logro de objetivos. El alto nivel de puntuación de estos dos indicadores podría estar relacionado con el espacio generado en el proceso de privación de la libertad fomentando la necesidad de pensarse, evaluarse, replanteando la posición de su vida frente a su entorno; además este último indicador mencionado muestra favorablemente al proceso de selección una condición positiva frente al área laboral junto con el área

familiar dentro de la motivación, puesto que se empieza a evidenciar la intención de realizar actividades laborales dentro de los parámetros de la norma en pro de la unión y el sostenimiento familiar.

Se debe tener en cuenta que el indicador de control emocional es sensible a fortalecerse en cuanto a regular la expresión de las emociones y/o modificar el estado de ánimo y sus manifestaciones, teniendo en cuenta que el contexto genera situaciones estresantes que cataliza reacciones emocionales, se necesita autocontrol para así evitar conductas agresivas que atenten contra sí mismas y quienes están a su alrededor.

Prospectiva en la Reclusión de Mujeres Bucaramanga



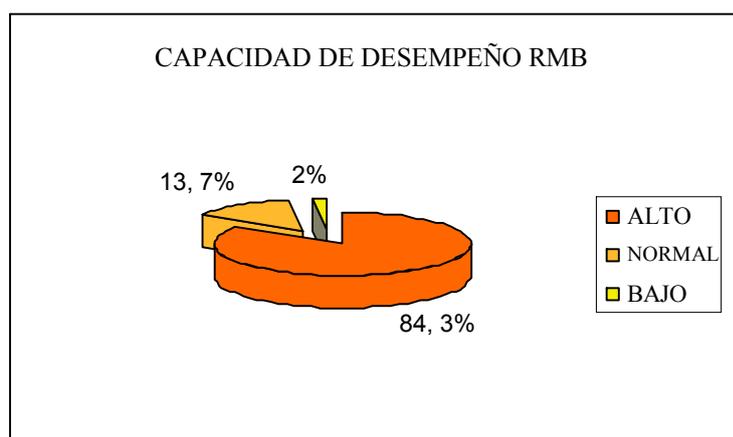
Gráfica 5. *Prospectiva RMB*

La muestra evaluada puntuó en la variable de Prospectiva un 43,1% para el nivel Alto y un 56,9% en el nivel Normal (Ver Gráfica 5.), lo anterior quiere decir que la actitud frente al futuro más marcada en la mayoría de las mujeres participantes es la actitud *reactiva* en donde se da una respuesta inmediata solo ante la presencia del acontecimiento, necesitando así fortalecer dentro de esta misma categoría una actitud *preactiva* la cuál se anticipa de manera preventiva ante las situaciones de la vida, para aproximarse más al 43,1% que constituyen de manera positiva la muestra con

características *proactivas* que componen una actitud anticipada, que toma decisiones y realiza actividades por iniciativa propia (Ver Figura 6.).

El indicador de actitud pasiva se encuentra en los rangos normales de presencia dentro de la muestra, sin dejar de recordar que podría fortalecerse para que este pequeño porcentaje de aparición disminuya.

Capacidad de Desempeño en la Reclusión de Mujeres Bucaramanga



Gráfica 6. *Capacidad de Desempeño RMB*

El 84,3% de la muestra en la variable capacidad de desempeño presenta un alto nivel de ejecución de las acciones y pensamientos dentro del test (Ver Gráfica 6.), por ende las participantes son personas con un nivel de aprendizaje positivo acompañado de la capacidad para crear, innovar, imaginar soluciones a los problemas y audacia para emprender nuevos cambios (Ver Figura 6.); el 13,7% se encuentra en un nivel normal de desempeño, necesitando fortalecer habilidades de desarrollo flexible relacionadas con el manejo de situaciones que requieran un adecuado direccionamiento de los conocimientos del sujeto, para así lograr la solución de problemas en el contexto laboral principalmente. El 2% de la muestra evaluada puntuó bajo para esta variable lo que

quiere decir que el fortalecimiento de las características anteriormente descritas debe ser intensivo si se desea hacer parte de cualquier proceso laboral.

Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Bucaramanga

Muestra Poblacional. 15 Hombres de los cuales 10 pertenecen a la unidad productiva de panadería¹ y 5 se encuentran en la Escuela de Formación Empresarial con edades entre 21 y 54 años, estos últimos fueron tenidos en cuenta para aplicar al proceso de selección ya que existen vacantes a ocupar en dicha unidad productiva, de estrato socioeconómico 1 a 4, con nivel de escolaridad desde básica primaria hasta formación empresarial, ubicados en fase de mediana seguridad.

¹ La unidad productiva Panadería de EPC-BUC fue escogida para realizar el proceso de evaluación psicosocial y creación de perfil laboral por solicitud explícita de la institución.

ARBOL DE RESULTADOS EPC BUCARAMANGA

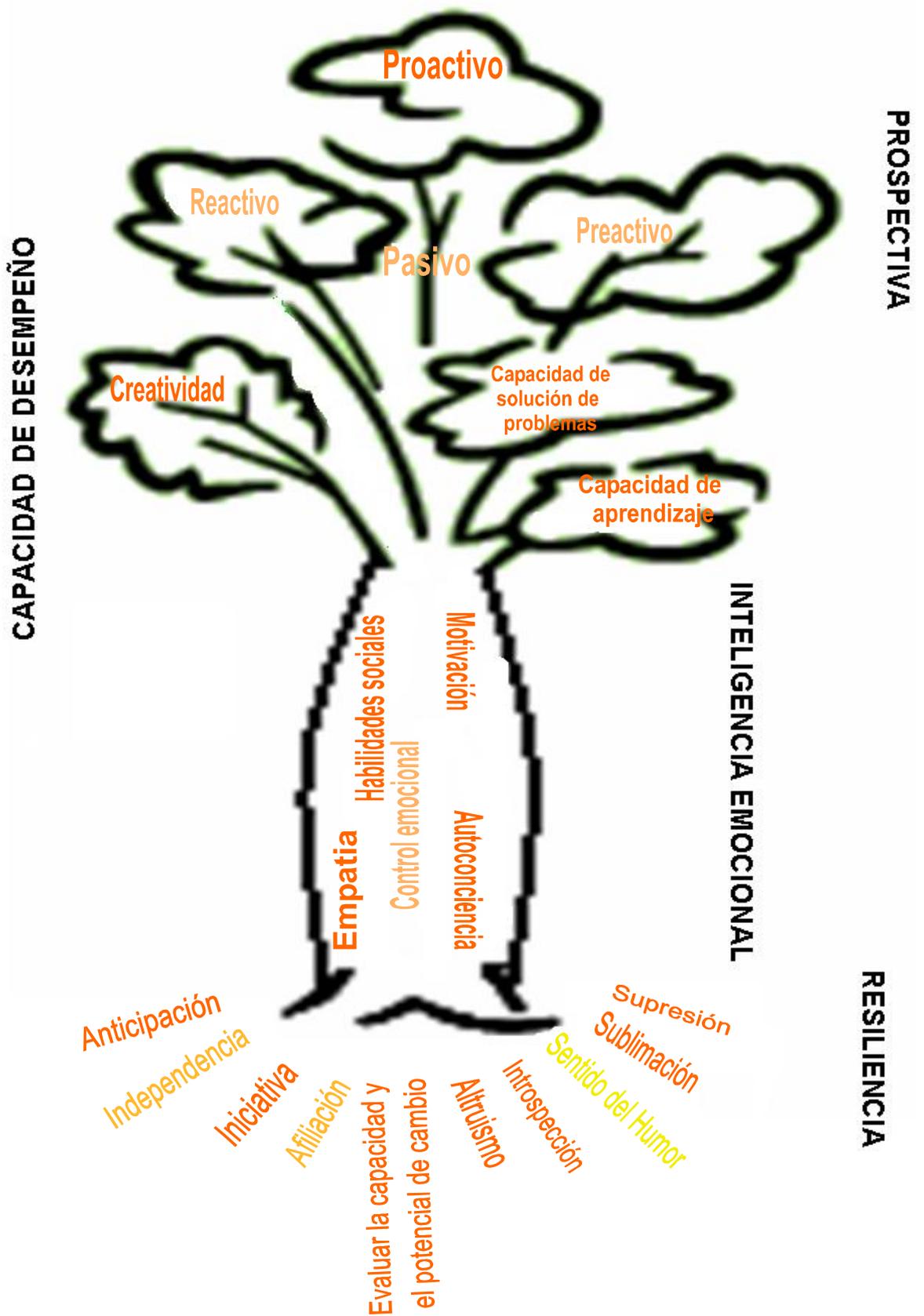
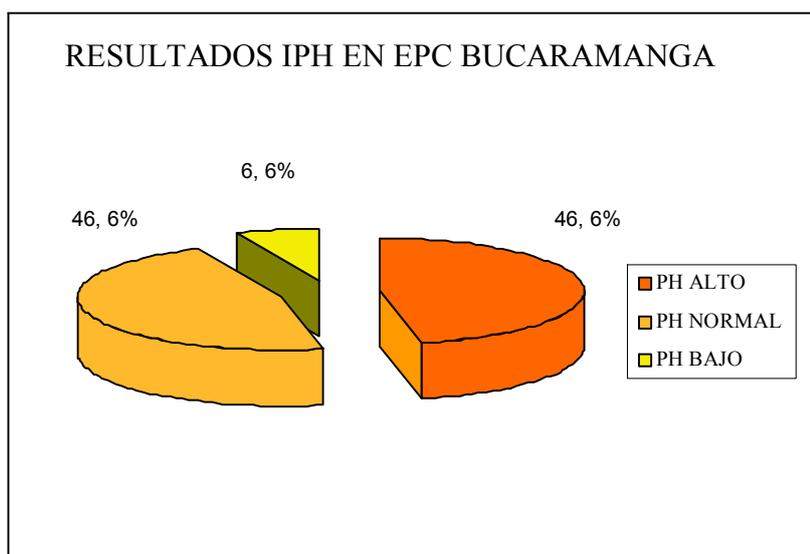


Figura 2. *Árbol de Resultados EPC Bucaramanga.*

Análisis de Resultados IPH Establecimiento Penitenciario y Carcelario Bucaramanga



Gráfica 7. Resultados IPH en EPC Bucaramanga

El Test arroja los siguientes resultados para la población participante de la Unidad Productiva de Panadería y la Escuela de Formación Empresarial EFE; un 46.6% puntuó alto potencial humano, el 46.6% puntuó con un porcentaje normal y el 6.6% restante puntuó bajo potencial humano (Ver Gráfica 7).

Para efectos del Proyecto de Potencialización Laboral el proceso de selección se realizó como filtro sólo para los participantes de la EFE en donde se tuvo en cuenta la muestra que puntuó alto y normal (Ver Tabla 2.).

Se encontró que la puntuación para las cuatro variables evaluadas dentro del C-IPH es la siguiente:

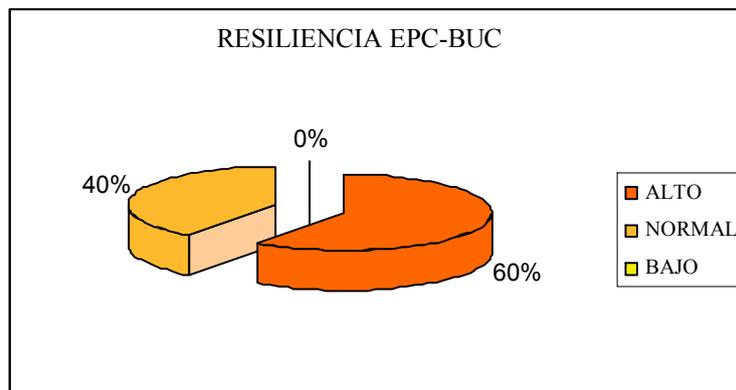
Resiliencia: 60% Alto y 40% Normal

Inteligencia Emocional: Interpersonal: 60% Alto y 40% Normal

Intrapersonal: 53.3% Alto, 26.7% Normal y 20% Bajo

Prospectiva: 53.3% Alto y 46.7% Normal

Capacidad de Desempeño: 80% Alto y 20% Normal

*Resiliencia en el Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Bucaramanga**EPC-BUC*Gráfica 8. *Resiliencia EPC-BUC*

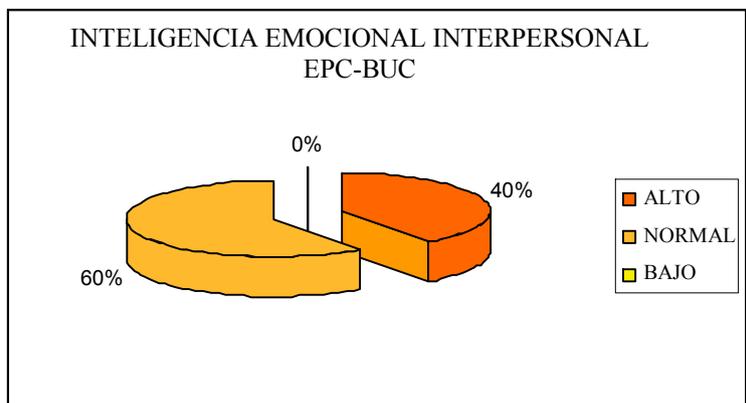
La muestra para EPC-BUC en la variable de resiliencia puntuó alto con un 60% (Ver Gráfica 8), lo que posibilita observar las diferentes herramientas que poseen los internos para surgir ante las adversidades de la vida y obtener un aprendizaje positivo de ellas, dichas herramientas hacen referencia marcadamente en resiliencia en aspectos como la *iniciativa, evaluar la capacidad y potencial de cambio, anticipación, introspección, sublimación y supresión* (Ver Figura 7.) lo que permite en la muestra generar a partir de situaciones adversas espacios de transformación que estén mediados por la planeación, la prevención y la utilización de la experiencia en la solución de problemas; igualmente se encontraron aspectos individuales fortalecidos que se relacionan con ellos mismos y con una manera asertiva de canalizar sus energías posibilitando su bienestar psíquico y físico (introspección, sublimación y supresión). El 60% de la muestra que puntuó alto son personas capaces de convertir una situación difícil en una oportunidad de crecimiento, lo que implica el desarrollo y fortalecimiento de factores que dinamizan y activan el potencial humano.

El 40% restante está ubicado en el rango normal para la variable de resiliencia lo que permite observar un nivel estable de las características anteriormente mencionadas

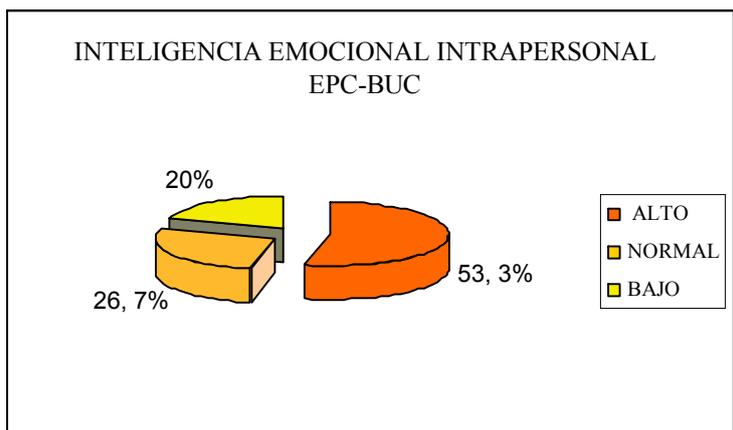
para la puntuación alta con la oportunidad de fortalecer indicadores de afiliación e independencia, pues éstos permitirían disminuir la intensidad que representa la carga de un conflicto y por ende emergerían nuevas alternativas que aporten hacia una solución adaptativa a los problemas.

Cabe resaltar que a aunque el nivel de la variable resiliencia es favorable, el indicador de *sentido del humor* puntuó bajo para la muestra evaluada lo cual retrasa el manejo adecuado de tensiones y el redireccionamiento de estados emocionales que posibiliten la construcción de espacios agradables en donde pueda tener una sana convivencia.

Inteligencia Emocional Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Bucaramanga



Gráfica 9. *Inteligencia Emocional Interpersonal EPC-BUC*



Gráfica 10. *Inteligencia Emocional Intrapersonal EPC-BUC*

El manejo de las relaciones interpersonales de la muestra evaluada se calificó en su mayoría en un nivel normal (60%) (Ver Gráfica 9.), manejando habilidades empáticas y sociales estables que les permiten relacionarse positivamente dentro de grupos, sin embargo se infiere que la estabilidad en sus relaciones sociales tiene como trasfondo evitar conflictos debido a sus situaciones jurídicas, lo cual daría espacio a un fortalecimiento de dichos indicadores con motivaciones de crecimiento personal que distensionen la interacción con el otro.

Para el 40% de la muestra restante la puntuación en IE Interpersonal se ubicó en un rango alto para el cual se interpreta el fortalecimiento en la capacidad de sentir y comprender las situaciones de los demás, siendo ésta una aptitud emocional que determina destrezas y *habilidades sociales* necesarias para el trabajo en equipo, el liderazgo y la cooperación dentro de un contexto determinado.

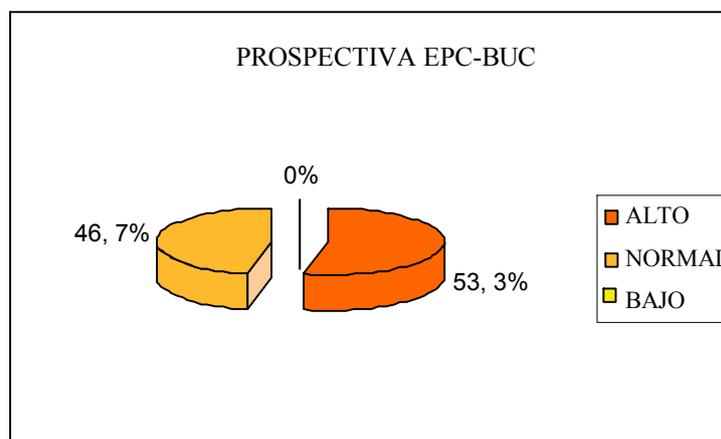
Dentro de la subcategoría de IE Intrapersonal los internos participantes de la unidad productiva de Panadería y EFE puntuaron en su mayoría alto con un 53.3% (Ver Gráfica 10.) para indicadores que hacen referencia a el conocimiento de sus destrezas y aspectos por mejorar, así como de los procesos fisiológicos que anuncian algún tipo de estado emocional (*autoconciencia*) y de igual forma la energía que los impulsa hacia el logro de sus objetivos (*motivación*).

El 26.7% presenta un nivel de relación intrapersonal normal, en donde es capaz de mantener una comunicación consigo mismo y un manejo de la energía hacia el logro de sus metas.

El 20% de los participantes puntuó bajo para inteligencia emocional intrapersonal, identificándose la necesidad de trabajar en el espacio individual que cada uno requiere para un proceso adaptativo que permita el autoreconocimiento, la proyección y el actuar en pro de la consecución y realización de las metas.

El control de las manifestaciones emocionales es un indicador que podría fortalecerse teniendo en cuenta que el contexto podría fomentar situaciones que alteren estados emocionales y se produzcan reacciones que atenten contra la integridad del otro (Ver Figura 7).

Prospectiva en el Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Bucaramanga

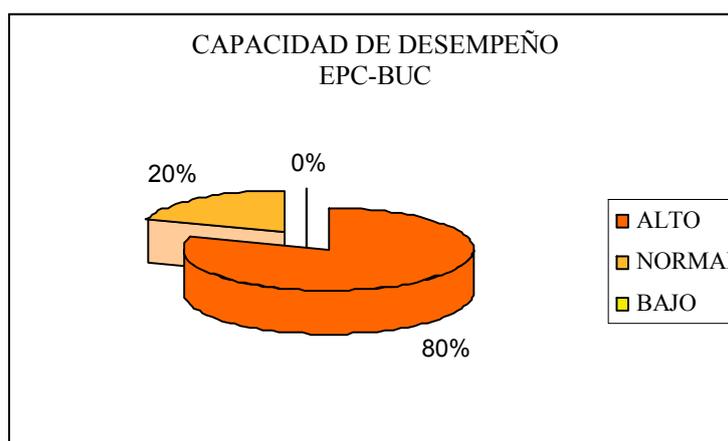


Gráfica 11. *Prospectiva EPC-BUC*

En la variable de prospectiva para la muestra evaluada el 53,3% puntuó alto lo que señala habilidades *proactivas* hacia la anticipación y previsión del futuro (Ver Figura 7.), actitudes que permiten crear escenarios y tomar acciones necesarias para llegar a éstos por iniciativa propia.

Según lo muestra la Figura 13 el 46,7% puntuó normal evidenciando características de actitudes *preactivas* y *reactivas* que permiten aproximarse al futuro de una manera activa y cuidadosa estando alerta para reaccionar inmediatamente a las amenazas que se generan del medio.

Capacidad de Desempeño en el Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Bucaramanga



Gráfica 12. *Capacidad de Desempeño EPC-BUC*

El 80% (Ver Gráfica 12.) de los evaluados presentan acentuadas características de desempeño que permiten desarrollar competitividad y por ende un buen desempeño laboral, acompañado de la capacidad para descubrir nuevas relaciones entre las cosas, inquietud y audacia para emprender nuevos cambios generando soluciones potenciales con la ayuda de los conocimientos adquiridos sin dejar de lado la perseverancia y el vigor necesario para obtener el logro de sus objetivos.

El 20% muestra que el desempeño en la realización de tareas esta en un nivel normal lo cual señala un potencial para el desarrollo laboral aceptable con presencia de

herramientas como la *creatividad, capacidad de solucionar problemas y la capacidad de aprendizaje* (Ver Figura 7.).

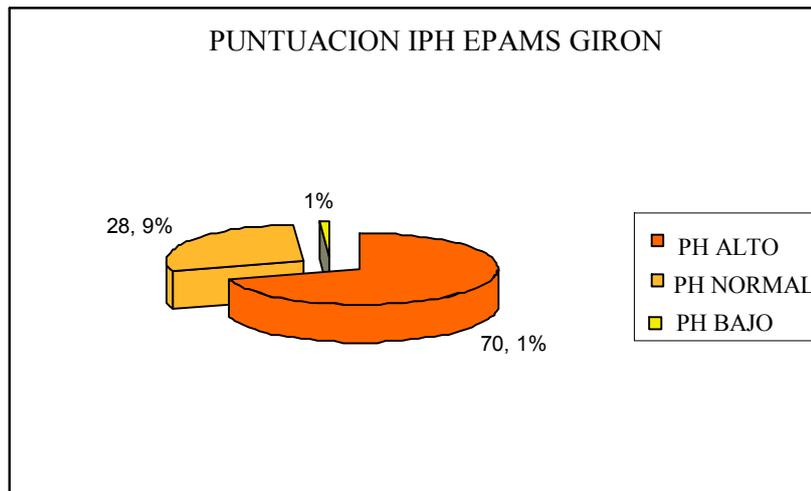
Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad EPAMS - GIRON

Muestra Poblacional. 97 Internos con edades oscilantes entre 22 y 56 años, de estratos socioeconómicos 1 a 4, con un nivel de escolaridad de básica primaria y media, ubicados en los talleres de alta y mediana seguridad.

La distribución de la muestra por unidades productivas es la siguiente:

Carpintería	11
Zapatería	22
Panadería	8
Artesanías	56

Resultados Generales IPH EPAMS - GIRON



Gráfica 13. *Puntuación IPH EPAMS GIRON*

ARBOL DE RESULTADOS CARPINTERIA EPAMS GIRON

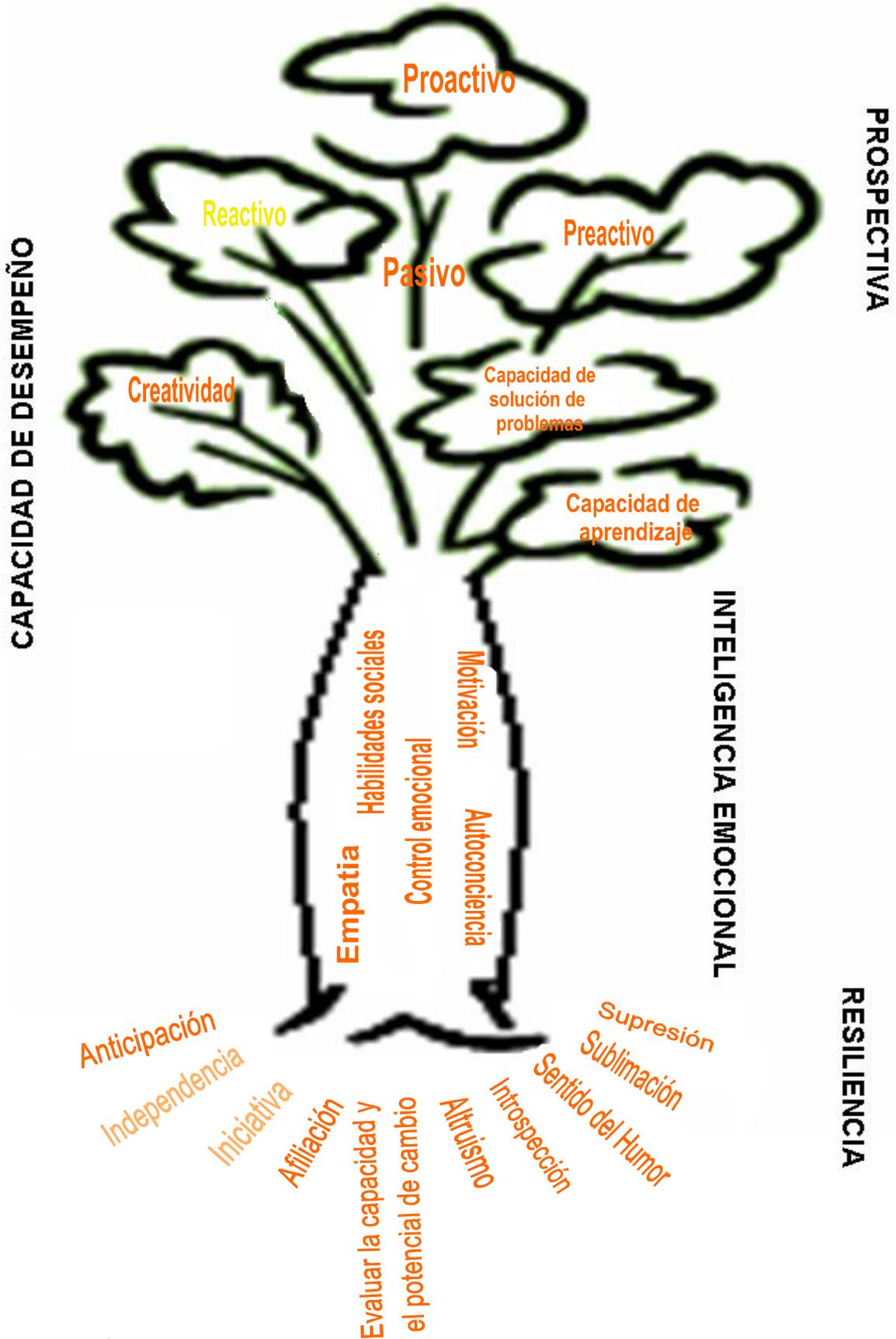
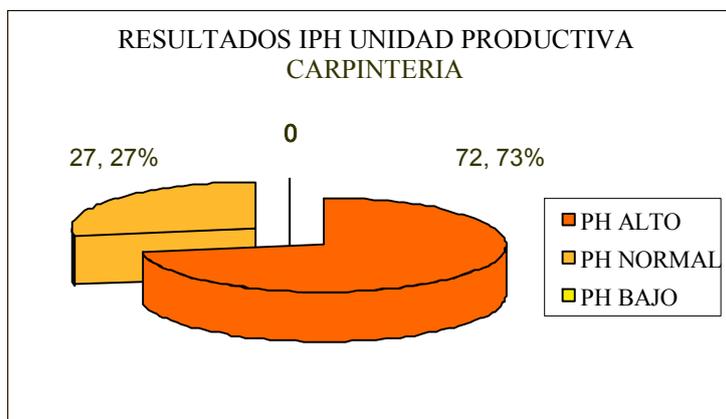


Figura 3. *Árbol de Resultados Carpintería EPAMS-GIRON*

Análisis de Resultados Unidad Productiva Carpintería EPAMS GIRONGráfica 14. *Resultados IPH Unidad Productiva Carpintería*

El Test arroja los siguientes resultados para la población participante de la Unidad Productiva Carpintería; un 72,73% puntuó alto potencial humano, el 27,27% puntuó con un porcentaje normal (Ver Gráfica 14).

Para efectos del Proyecto de Potencialización Laboral el proceso de selección en EPAMS-GIRON se realizó como filtro para Unidades productivas en general y no resultados individuales en donde se tuvo en cuenta la Unidad Productiva que arrojó mejores resultados para el C-IPH.

Se encontró que la puntuación para las cuatro variables evaluadas dentro del C-IPH es la siguiente:

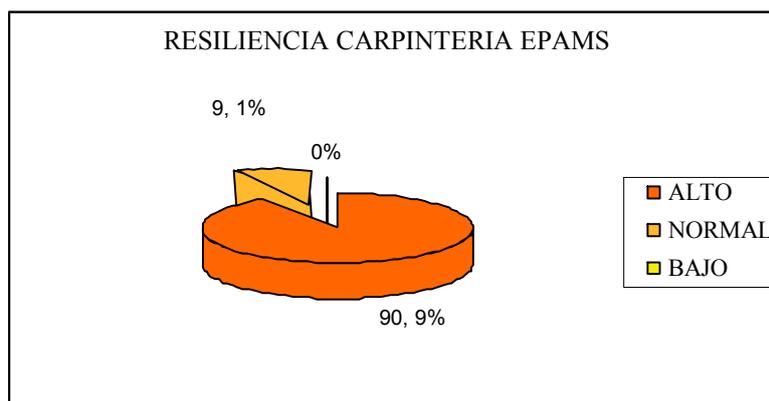
Resiliencia: 90.9% Alto y 9.1% Normal

Inteligencia Emocional: Interpersonal: 63.6% Alto y 36.4% Normal

Intrapersonal: 45.4% Alto y 54.6% Normal

Prospectiva: 72.7% Alto y 27.3% Normal

Capacidad de Desempeño: 90.9% Alto y 9.1% Normal

Resiliencia en Carpintería EPAMSGráfica 15. *Resiliencia Carpintería EPAMS*

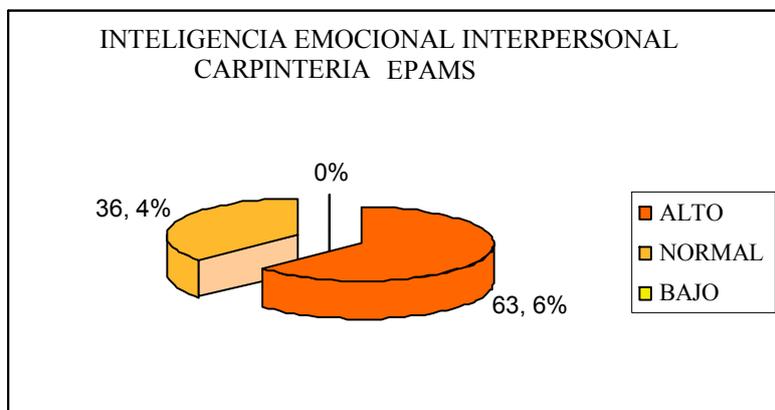
Se tiene en primera medida la caracterización de la muestra en la variable resiliencia en donde la Unidad Productiva (UP) de Carpintería puntuó 90.9% en un nivel alto y el 9.1% en un nivel normal (Ver Gráfica 15).

Las personas de Carpintería se caracterizan por tener un alto nivel de análisis de las situaciones y las consecuencias de las acciones que realizan, poseen además una alta capacidad para ayudar al otro y sentirse satisfecho por dichas acciones. De la misma manera los individuos evitan pensamientos, situaciones y deseos que les causen malestar desplazando dicha energía en actividades deportivas, laborales y de ocio; evalúan las situaciones y sus causas, al igual que se proponen modos de enfrentarlas y cambiarlas generando espacios de autoevaluación y autoconocimiento contribuyendo a la integración y cohesión entre los grupos de individuos en situaciones netamente sociales (Ver Figura 8).

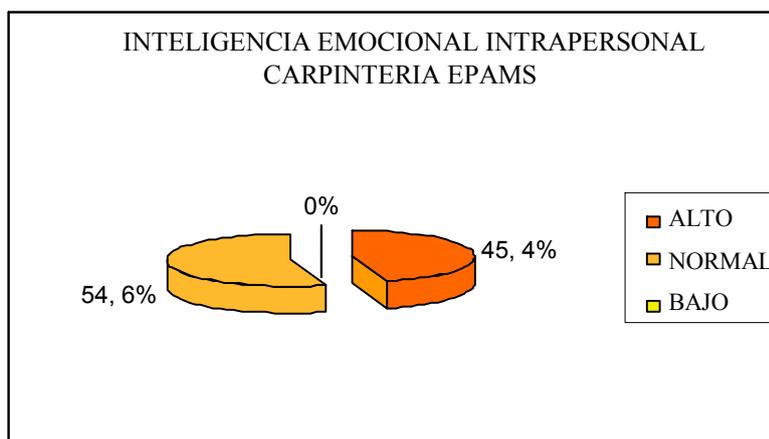
Esta UP, posee una capacidad normal en cuanto a *iniciativa* que hace referencia al emprendimiento de proyectos, acciones y tareas cada vez más exigentes lo cual les permitiría utilizar dichas herramientas de gestión para potencializar el contexto laboral;

la muestra puntuó en un nivel normal para el indicador de *independencia* posibilitando un fortalecimiento en la utilización de límites entre sí mismos y medio con problemas.

Inteligencia Emocional Carpintería EPAMS



Gráfica 16. *Inteligencia Emocional Interpersonal Carpintería EPAMS*



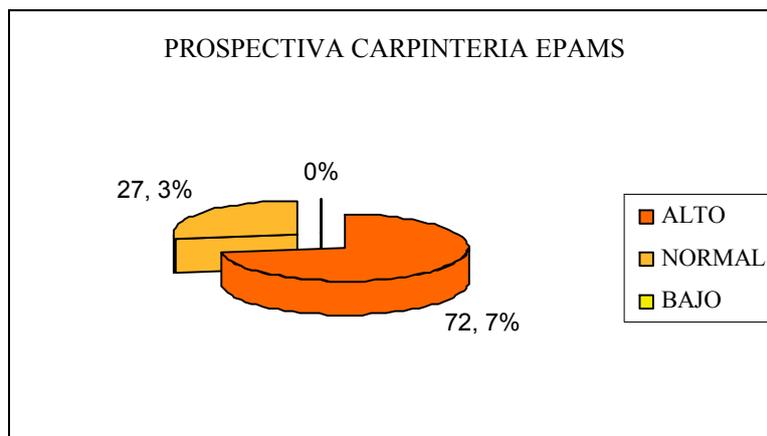
Gráfica 17. *Inteligencia Emocional Intrapersonal Carpintería EPAMS*

La Inteligencia Emocional Interpersonal comprende las *habilidades sociales* que comprometen la interacción asertiva con el otro en los diferentes ambientes y la *empatía* producto de la capacidad de ponerse en la situación del otro (Ver Figura 8); en la subcategoría de Inteligencia Emocional Interpersonal donde se evalúan los anteriores

indicadores, el porcentaje ubicado en el rango alto es de 63.6% y el 36.4% de los evaluados se ubicaron en el rango normal.

En el área intrapersonal el 54.6% se ubicó en un nivel normal junto con el 45.4% que puntuó alto para dicha subcategoría (Ver Gráfica 17). Lo anterior se puede interpretar como un nivel donde los indicadores de *autoconciencia* evidencian el autoreconocimiento percatándose de lo que le está ocurriendo en su cuerpo tanto físico, emocional y psicológicamente. Otro indicador encontrado en los evaluados es la *motivación* como parte fundamental que impulsa la acción de los sujetos y el control emocional que se utiliza para el manejo de las mismas y las acciones que cada individuo realiza, lo anterior supone un potencial apto para el manejo y la interrelación, contribuyendo a la generación de espacios de relación adecuados para la comunidad. (Para estos indicadores la población puntuó alto, Ver Figura 8).

Prospectiva en Carpintería EPAMS



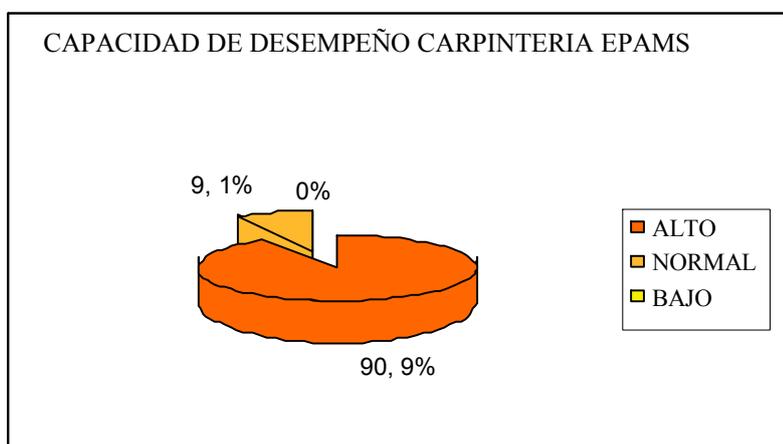
Gráfica 18. *Prospectiva Carpintería EPAMS*

En la evaluación de prospectiva un 72.7% de la muestra puntúa un nivel alto y el 27.3% evidencia una capacidad normal en prospectiva (Ver Gráfica 18). De lo anterior

se puede interpretar que la mayoría de personas de la UP de Carpintería muestran una actitud *proactiva* (Ver Figura 8) que permite la exploración y anticipación de las situaciones para generar respuestas que contribuyan a la construcción de escenarios futuros de manera voluntaria evidenciando así una actitud interesada en el futuro en pro de su bienestar y de quienes le rodean.

El 27.3% que se ubicó en el nivel normal presenta una actitud frente al futuro exploratoria adaptativa caracterizándose por dar respuestas inmediatistas ante los acontecimientos, se recomienda que este tipo de actitud sea reforzado hacia la prevención y anticipación puesto que se evitaría consecuencias desfavorables.

Capacidad de Desempeño Carpintería EPAMS



Gráfica 19. *Capacidad de Desempeño Carpintería EPAMS*

Como se puede ver en la Gráfica 19, el 90.9% de los sujetos evaluados puntuó alto para la variable de capacidad de desempeño interpretándose esto que en el momento de desarrollar actividades productivas (individuales o colectivas) el ejercicio de los sujetos es significativo lo cual genera resultados positivos en las actividades que estos mismos realicen, pues tienen un alto grado de asimilación, de apropiación de

conocimientos y habilidades que reproducen un pensamiento que dispone a la superación (Ver Figura 8.).

Un 9.1% de la muestra señala características normales que median procesos estables en la elaboración de tareas bien sea grupales o individuales, permitiéndoles un desarrollo apropiado en el contexto laboral.

ARBOL DE COMPETENCIAS ZAPATERIA EPAMS GIRON

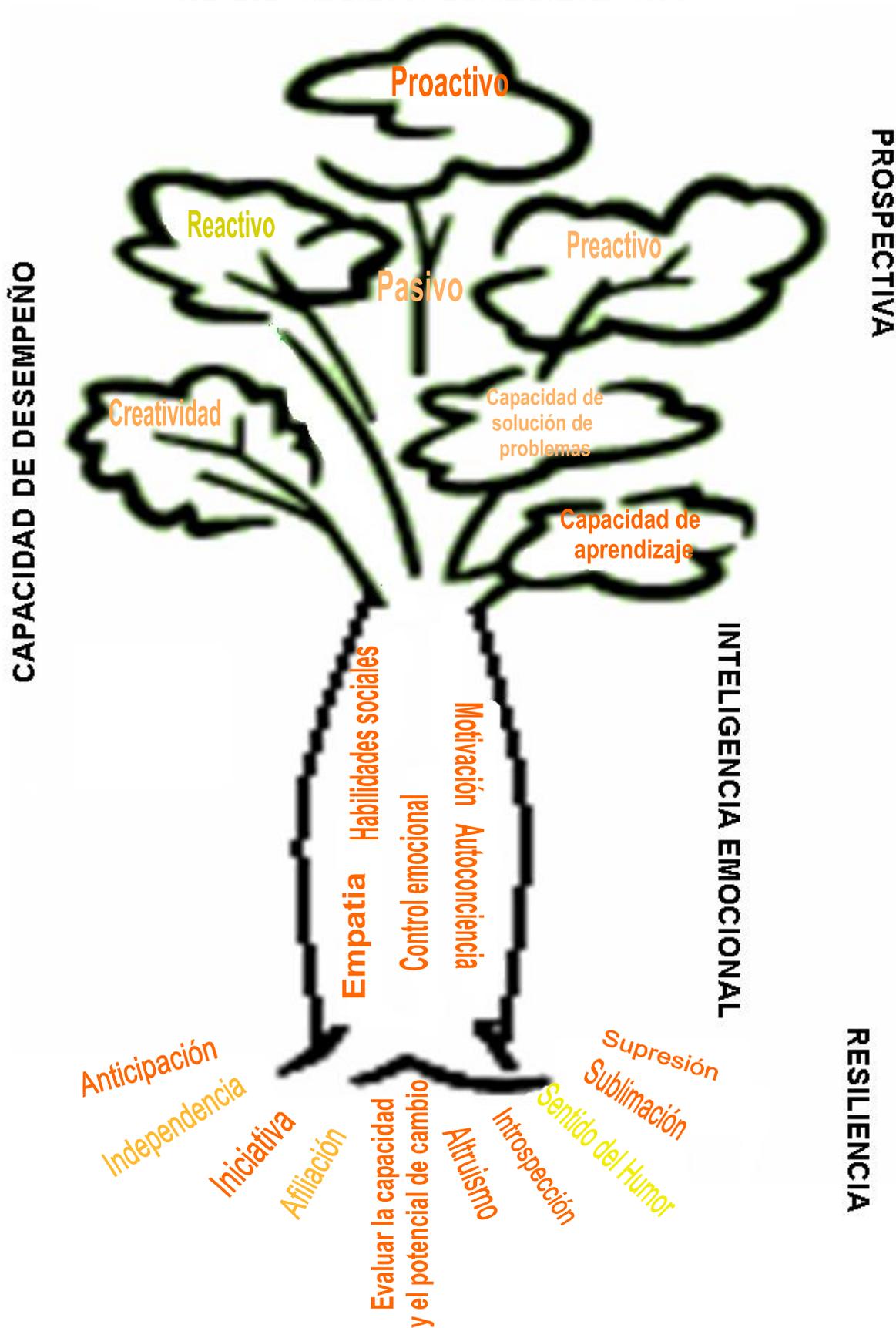
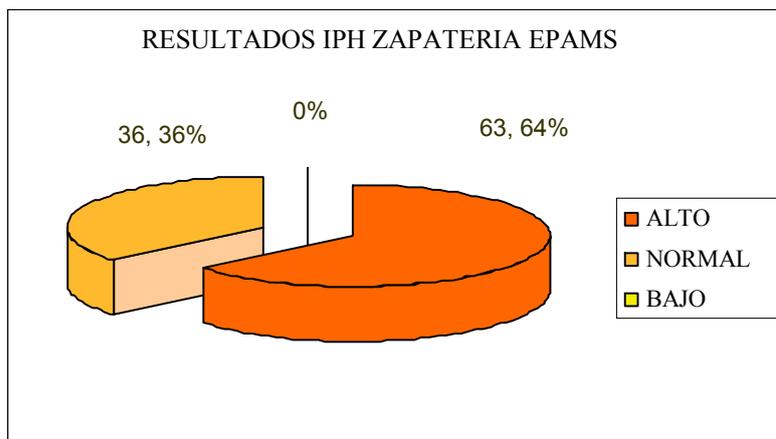


Figura 4. *Árbol de Resultados Zapatería EPAMS-GIRON*

Análisis de Resultados IPH Unidad Productiva Zapatería EPAMS-GIRON



Gráfica 20. *Resultados IPH Zapatería*

El Test arroja los siguientes resultados para la población participante de la Unidad Productiva Zapatería; un 63.64% puntuó alto potencial humano, el 36.36% puntuó con un porcentaje normal (Ver Gráfica 20).

Para efectos del Proyecto de Potencialización Laboral el proceso de selección en EPAMS-GIRON se realizó como filtro para Unidades productivas en general y no resultados individuales en donde se tuvo en cuenta la Unidad Productiva que arrojó mejores resultados para el C-IPH.

Se encontró que la puntuación para las cuatro variables evaluadas dentro del C-IPH es la siguiente:

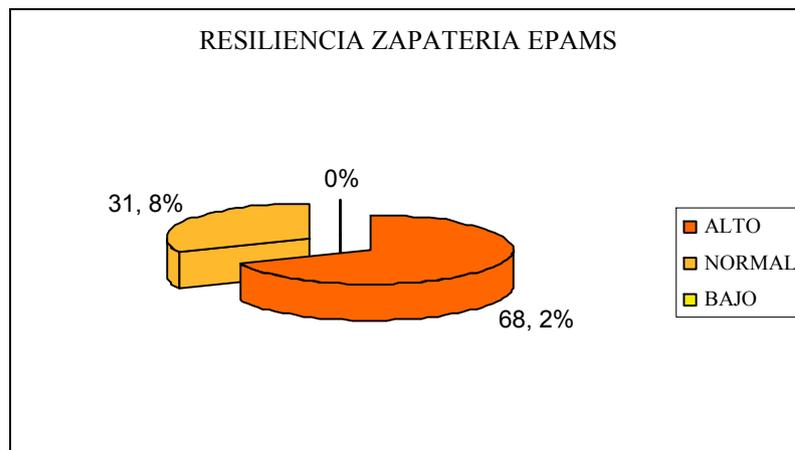
Resiliencia: 68.2% Alto y 31.8% Normal

Inteligencia Emocional: Interpersonal: 68.2% Alto, 27.3% Normal y 4.5% Bajo

Intrapersonal: 72.7% Alto y 27.3% Normal

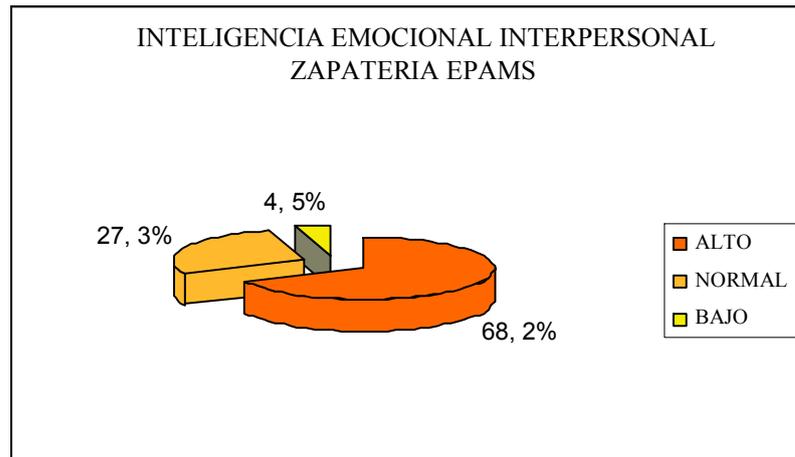
Prospectiva: 50% Alto y 50% Normal

Capacidad de Desempeño: 90.9% Alto y 9.1% Normal

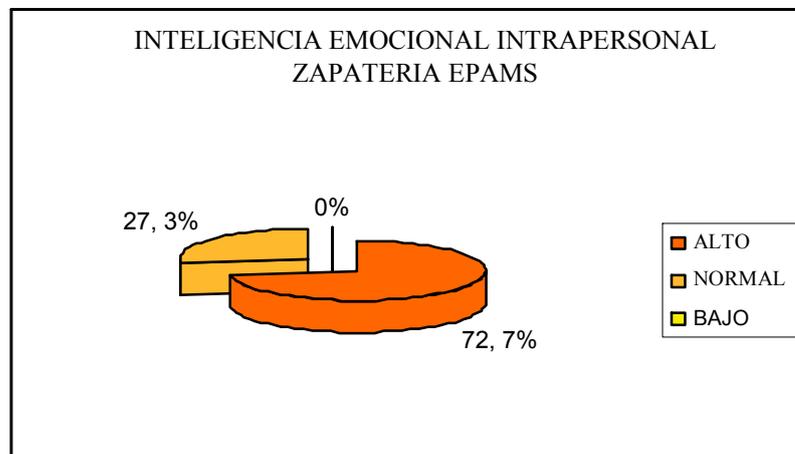
Resiliencia en Zapatería EPAMSGráfica 21. *Resiliencia Zapatería EPAMS*

A continuación se presentan los datos obtenidos de la variable resiliencia. De acuerdo a lo expuesto en la Gráfica 21, el 68.2% de la muestra puntuó en un nivel alto, de esta manera los indicadores señalan que hay disposición al cambio, manifiestan capacidades y fortalezas para surgir a las dificultades, validando así los resultados sobresalientes como el *altruismo*, la *introspección*, *sublimación*, *supresión*, *iniciativa* y la *anticipación* (Ver Figura 9.); sin embargo factores como la *independencia* y la *afiliación*, se ubican en un nivel medio con un 31.8%, lo cual puede ser visto como características estables sensibles a fortalecerse. El escaso manejo del *sentido del humor*, en estos datos presentan una poca utilización de este mecanismo de defensa, lo que podría dificultar los conflictos o tensiones emocionales (Ver Figura 9.).

Inteligencia Emocional en Zapatería EPAMS



Gráfica 22. *Inteligencia Emocional Interpersonal Zapatería EPAMS*



Gráfica 23. *Inteligencia Emocional Intrapersonal Zapatería EPAMS*

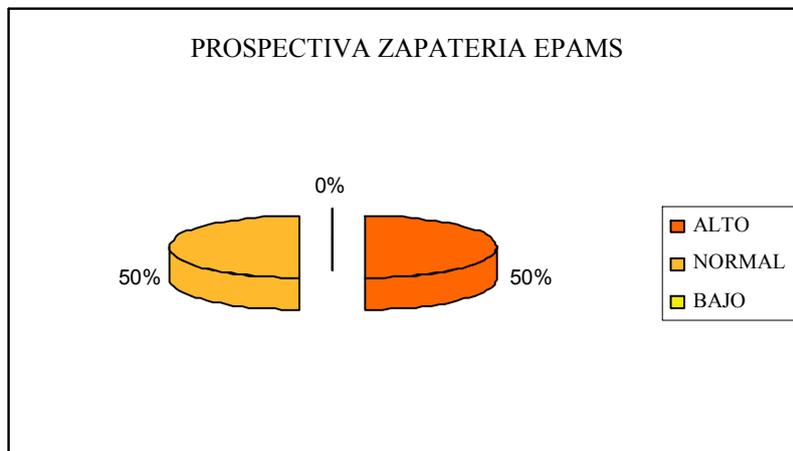
La Unidad Productiva de Zapatería para la variable de Inteligencia Emocional Interpersonal puntuó con un 68.2% en el nivel alto, 27.3% normal y un 4.5% bajo (Ver Gráfica 22.), señalando que en la mayoría de la muestra existe una significativa capacidad para sentir, entender y ponerse en el lugar del otro favoreciendo de esta manera las relaciones en comunidad (Ver Figura 9.); el 27.3% que se ubicó en el rango normal maneja dichas características de una manera menos acentuada pero igualmente adaptativa, sin embargo un 4.5% de los evaluados que puntuaron bajo permitiendo

observar que el manejo de relaciones interpersonales deberían fortalecerse puesto que la falencia en estas habilidades retardan u obstaculizan procesos individuales y por ende grupales de adaptación social.

Los resultados encontrados en la subcategoría Inteligencia Emocional Intrapersonal (Ver Grafica 23.) indican una alta habilidad para saber qué está pasando en su cuerpo y qué están sintiendo, de igual forma la fuerza que impulsa al sujeto hacia el alcance de sus objetivos; cabe resaltar que los internos de zapatería poseen una alta capacidad para regular las emociones y/o para modificar un estado anímico y su manifestación. Para los anteriores indicadores la muestra puntuó un nivel alto con un 72.7%.

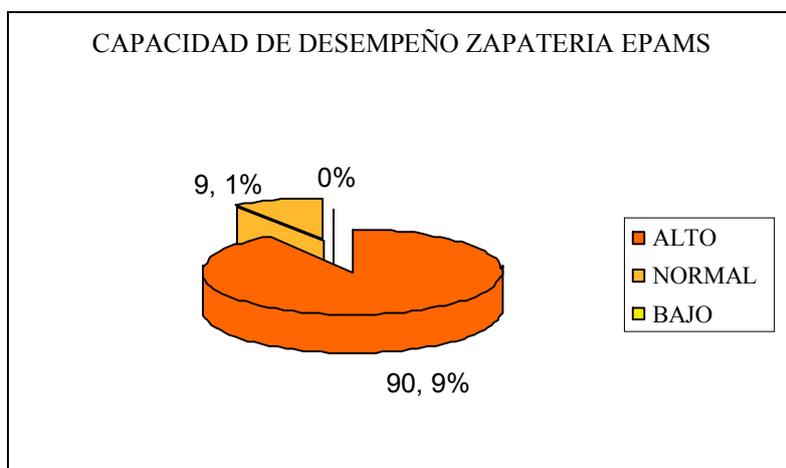
El 27.3% restante ubicado en el rango normal mantienen en promedio las destrezas del área intrapersonal de una manera sostenida que contribuyen a un proceso de crecimiento personal.

Prospectiva en Zapatería EPAMS



Gráfica 24. *Prospectiva Zapatería EPAMS*

En cuanto a la actitud de la variable prospectiva es positiva de acuerdo a los resultados arrojados por el C-IPH, que muestran un porcentaje del 50% en la categoría alta de calificación y un 50% correspondiente a la categoría normal (Ver Gráfica 24.). Entendiéndose para el nivel alto en los evaluados una actitud *proactiva* que evidencia la facilidad para plantear hipótesis y audacia para emprender cambios, además de contemplar prospectivas útiles, presentando de una posición exploratoria y preventiva; sin dejar de lado el 50% restante que al ubicarse en el nivel normal señalan características de una actitud inmediatista que responde solo ante los acontecimientos.



Gráfica 25. *Capacidad de Desempeño Zapatería EPAMS*

Finalmente en la variable de capacidad de desempeño los internos evaluados puntuaron con un 90.9% en el nivel alto y un 9.1% en el nivel normal (Ver Gráfica 25.); en el nivel alto la *capacidad de aprendizaje* se encuentra notablemente marcada lo que permite observar un grado de asimilación, apropiación de conocimientos y habilidades sólidas que permiten un apto desarrollo operativo relacionado con los procesos de pensamiento y la capacidad para sistematizar y elegir la información necesaria.

Se identifica la *creatividad*, en un nivel normal en donde el 9.1% de los participantes le encuentran nuevas relaciones a las cosas producto de la inquietud facilitando esto a la imaginación de hipótesis y diferentes alternativas de solución.

ARBOL DE RESULTADOS PANADERIA EPAMS GIRON

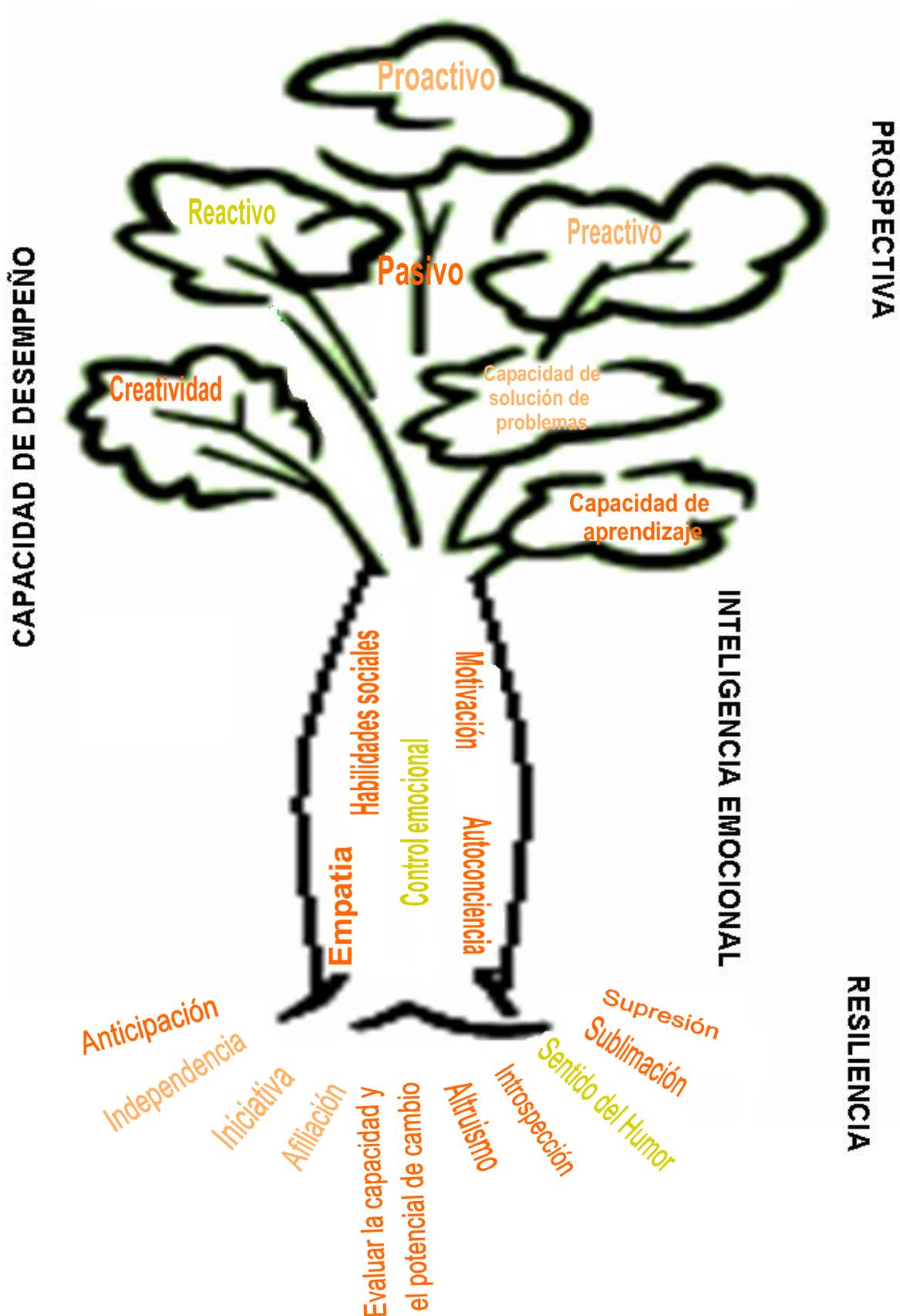
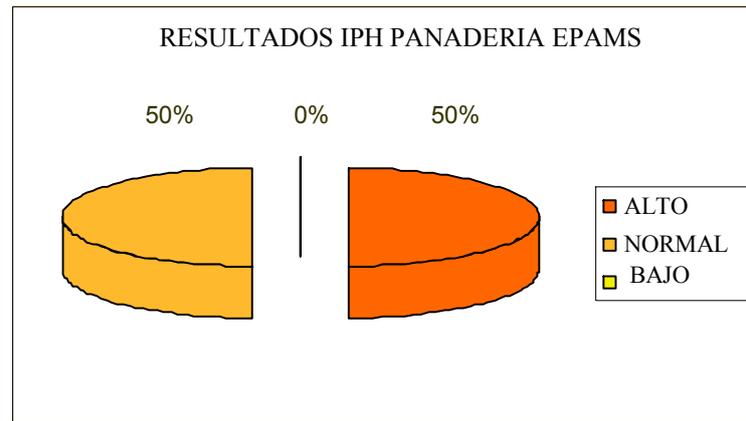


Figura 5. Árbol de Resultados Panadería EPAMS-GIRON

Análisis de Resultados Unidad Productiva Panadería EPAMS-GIRONGráfica 26. *Resultados IPH Panadería EPAMS*

El Test arroja los siguientes resultados para la población participante de la Unidad Productiva Panadería; un 50% puntuó alto potencial humano, el 50% restante puntuó con un porcentaje normal (Ver Gráfica 26).

Para efectos del Proyecto de Potencialización Laboral el proceso de selección en EPAMS-GIRON se realizó como filtro para Unidades productivas en general y no resultados individuales en donde se tuvo en cuenta la Unidad Productiva que arrojó mejores resultados para el C-IPH.

Se encontró que la puntuación para las cuatro variables evaluadas dentro del C-IPH es la siguiente:

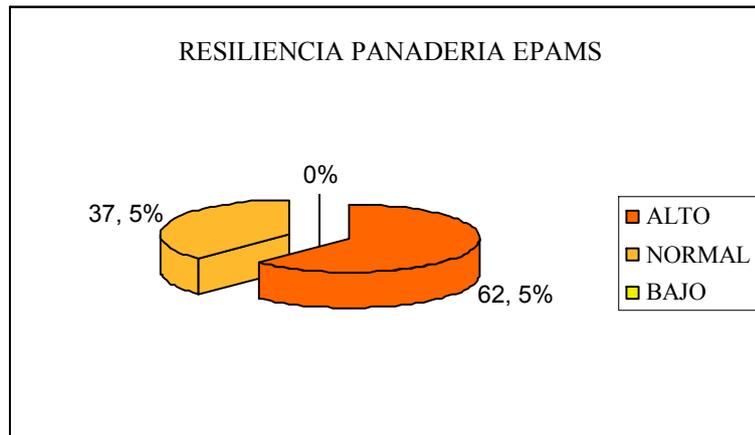
Resiliencia: 62.5% Alto y 37.5% Normal

Inteligencia Emocional: Interpersonal: 50% Alto y 50% Normal

Intrapersonal: 37.5% Alto, 37.5% Normal y 25% Bajo

Prospectiva: 62.5% Normal y 37.5% Alto

Capacidad de Desempeño: 100% Alto

Resiliencia en Panadería EPAMSGráfica 27. *Resiliencia Panadería EPAMS*

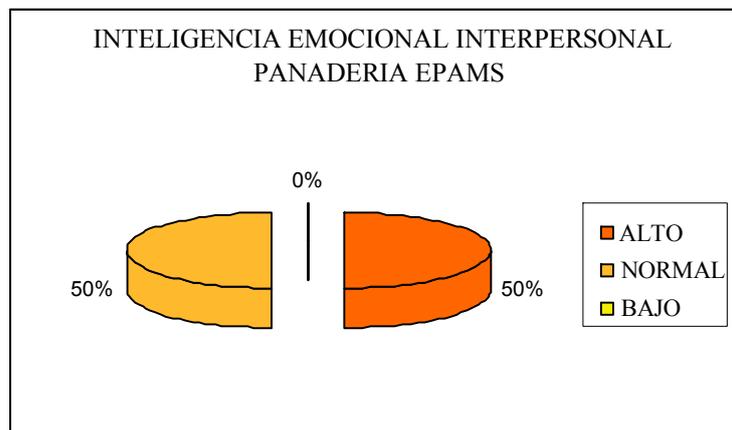
Las características de resiliencia en la UP de Panadería, se presenta en un nivel alto en el 62.5% de la muestra y en un nivel normal en el 37.5% (Ver Gráfica 27) queriendo decir esto que el primer porcentaje de los evaluados ha desarrollado significativamente la capacidad de analizar críticamente las causas y responsabilidades de las adversidades así como se les facilita proponer nuevas maneras para enfrentarlas y cambiarlas; gran parte de la muestra se satisface altamente al ayudar a los demás y demuestra ser capaz de identificar amenazas (internas y externas) anticipándose a sus consecuencias; el indicador de introspección de igual manera puntúa alto (Ver Figura 10.), esto hace referencia a que la mayoría de personas son capaces de preguntarse a sí mismas y darse una respuesta coherente; además de utilizar mecanismos de protección para canalizar de manera efectiva algunos sentimientos o impulsos desadaptativos por medio de actividades diferentes a las que practican a diario y evitan intencionalmente pensar en problemas, deseos, sentimientos o experiencias que le producen malestar, tener los anteriores indicadores a favor y con un elevado nivel de presencia constituye para los evaluados tanto individual como grupalmente un fuerte de protección ante la

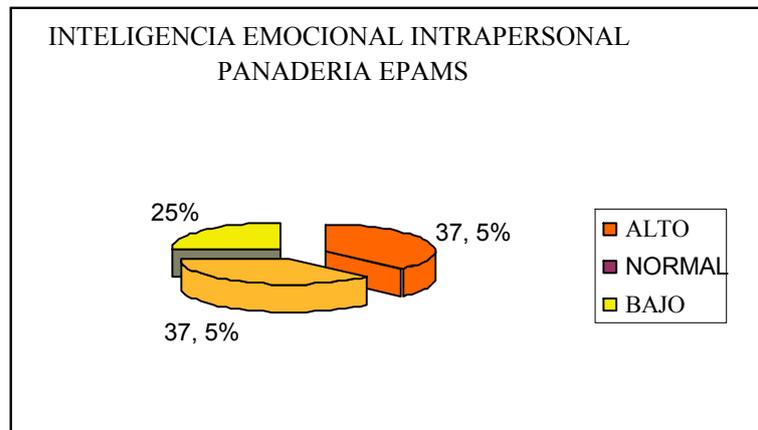
adversidad que utilizándolo de manera adaptativa contribuirá a la superación y al equilibrio en sus diferentes áreas humanas.

El 37.5% que se ubicó en el rango normal de puntuación hace referencia a la media poblacional que posee características resilientes que les permite adaptarse a la situación pero podrían potenciarlas para que el proceso de emergencia ante la adversidad fuese quizás más corto, los aspectos primordiales a fortalecer estarían orientados a fijar límites entre sí mismo y el medio con problemas; a experimentar gusto por exigirse y ponerse a prueba; y a interesarse en la búsqueda de apoyo en los demás (vecinos, familia entre otros) para así solidificar progresivamente los procesos de aproximación y respuestas en pro de la resiliencia.

El indicador de *sentido del humor*, se puede interpretar que en este grupo poco se utilizan los aspectos divertidos o irónicos de los conflictos para hacer frente a las dificultades, incrementando probablemente tensiones individuales que se ven reflejadas en la interacción grupal y en los espacios de soledad de los sujetos.

Inteligencia Emocional en Panadería



Gráfica 28. *Inteligencia Emocional Interpersonal Panadería EPAMS*Gráfica 29. *Inteligencia Emocional Intrapersonal Panadería EPAMS*

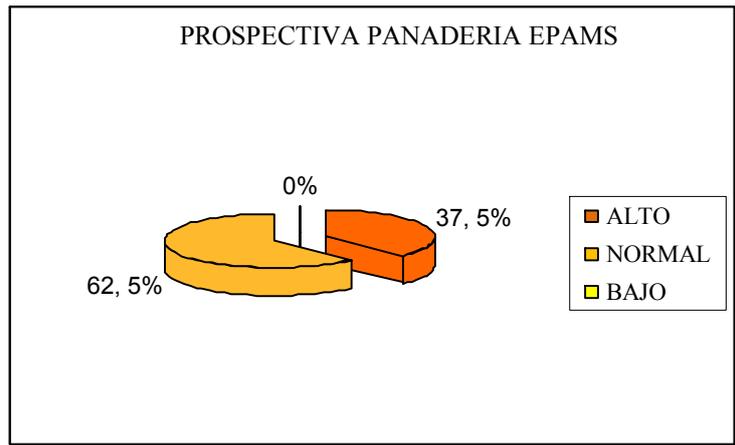
La variable de Inteligencia Emocional se subdivide a su vez en Inteligencia emocional Interpersonal e Inteligencia Emocional Intrapersonal que hace referencia a el manejo asertivo de relaciones con el otro (la primera) y consigo mismo (la segunda). La puntuación registrada por los internos de la UP Panadería para la primera subcategoría fué de un 50% para el nivel alto y 50% para el nivel normal (Ver Gráfica 29.), resaltando de esta manera indicadores en los participantes de empatía y habilidades sociales (Ver Figura 10.) pero recordando aspectos relacionados con el fortalecimiento en afiliación se debería partir por este resultado sobresaliente ya que facilitaría en gran medida a la unión y sostenimiento del tejido social.

Intrapersonalmente los participantes de panadería obtuvieron los siguientes resultados 37.5% alto, 35.7% normal y 25% bajo, lo que indica que niveles altos y normales para esta subcategoría están relacionados con la capacidad de los sujetos para comprenderse a sí mismos, asumiendo los propios sentimientos y emociones, suponiendo una habilidad para dominar la vida afectiva y adaptarla a las diferentes

situaciones. El desempeño de la muestra en el indicador de autoconciencia fue alto destacando que las personas que trabajan en la UP de Panadería tienen la capacidad de saber qué está pasando en su cuerpo a nivel emocional, además de ser altamente capaces de encontrar causas y razones (internas y externas) para llevar a cabo actividades. (Ver Figura 10.)

Sin embargo el indicador de control emocional en estas personas (25%) presenta algunas dificultades a fortalecer, debido a una escasez o abundancia incontrolada en las manifestaciones emocionales, es decir, que la población poco expresa, modifica y/o interviene en sus estados anímicos (tristeza, alegría, miedo, ira entre otros).

Prospectiva en Panadería EPAMS



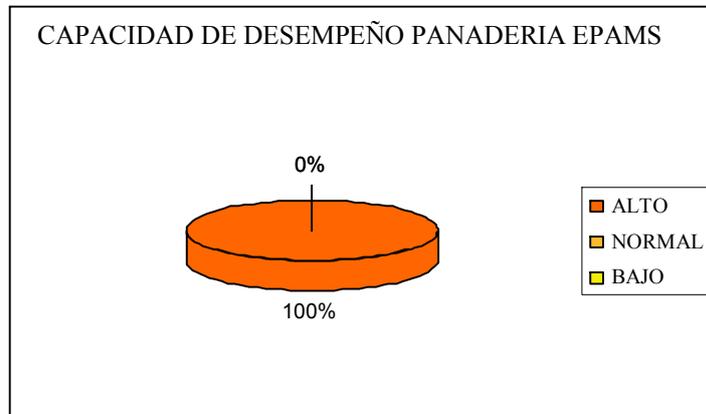
Gráfica 30. Prospectiva Panadería EPAMS

La caracterización de la variable prospectiva en la Unidad Productiva de Panadería se presenta en un nivel normal en el 62.5% de los participantes y en un nivel alto en el 37.5% (Ver Gráfica 30.). La prospectiva se puede operacionalizar como el grado de reflexión, apropiación y acción en relación al futuro. Se evalúa desde la

aparición de actitudes frente al futuro que para este caso están relacionadas con el 37.5% evidenciando características normales de actitudes proactivas y preactivas caracterizándose por ser preventivos, con una conducta anticipatoria, activa y voluntarista de aproximación al futuro.

Se detectó que un porcentaje más de la mitad de la muestra (62.5%) señala una actitud *reactiva* caracterizada en responder sólo ante el acontecimiento, es decir, una actitud inediatista sensible a fortalecer en beneficio de la prevención de respuestas frente a los acontecimientos.

Capacidad de Desempeño Panadería EPAMS



Gráfica 31. Capacidad de Desempeño Panadería EPAMS

En la UP Panadería, de acuerdo a los resultados arrojados por el Test de Identificación del Potencial Humano se encuentra una alta capacidad de desempeño en el 100% de la muestra evaluada, (Ver Gráfica 31). Esto evidencia que existe en dicha Unidad Productiva un desempeño altamente positivo en el conjunto de tareas que configuran la actividad o labor que desempeñan en concreto. Estos resultados señalan un alto nivel de asimilación y apropiación de conocimientos y habilidades con mediana capacidad para solucionar problemas, lo que incluye iniciativa, originalidad, y constancia en niveles estables que les permiten operar en las tareas encomendadas (Ver Figura 10.).

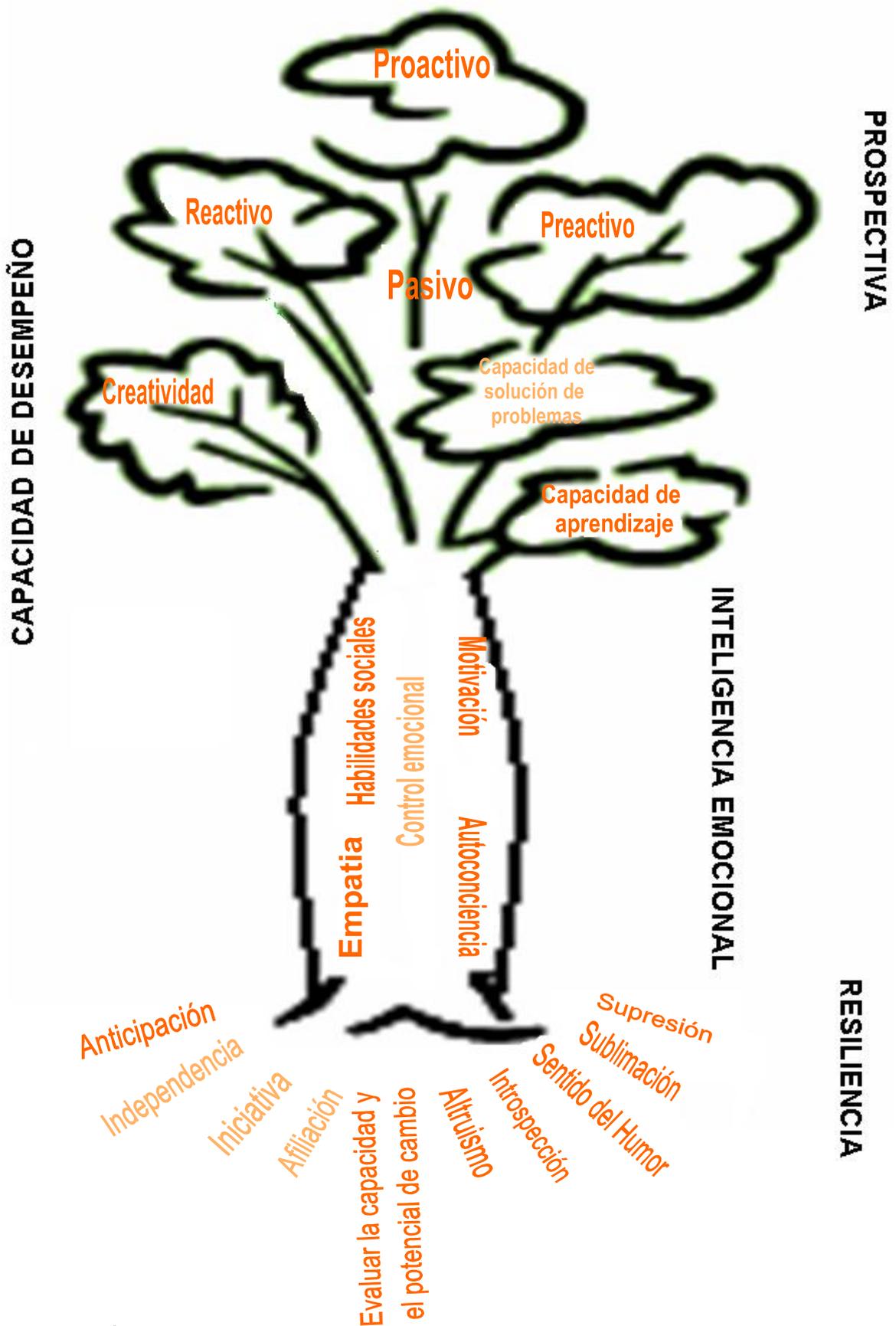
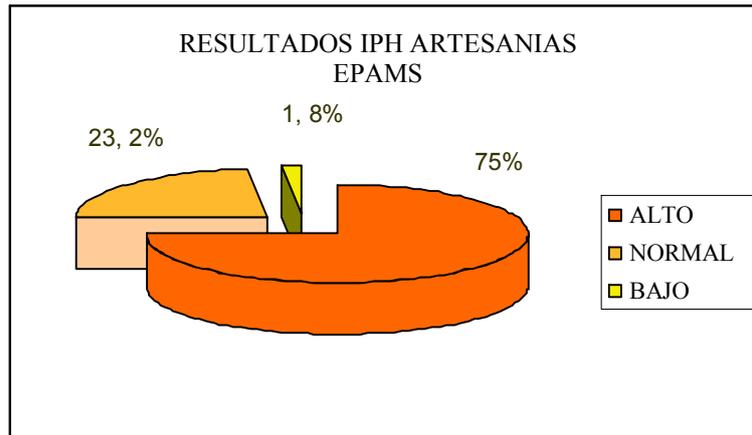


Figura 6. *Árbol de Resultados Artesanías EPAMS-GIRON*

Análisis de Resultados IPH Unidad Productiva Artesanías EPAMS- GIRON



Gráfica 32. *Resultados IPH Artesanías EPAMS*

El Test arroja los siguientes resultados para la población participante de la Unidad Productiva Artesanías; un 75% puntuó alto potencial humano, el 23.2% puntuó con un porcentaje normal y un 1.8% puntuó con un porcentaje bajo (Ver Gráfica 32).

Para efectos del Proyecto de Potencialización Laboral el proceso de selección en EPAMS-GIRON se realizó como filtro para Unidades productivas en general y no resultados individuales en donde se tuvo en cuenta la Unidad Productiva que arrojó mejores resultados para el C-IPH.

Se encontró que la puntuación para las cuatro variables evaluadas dentro del C-IPH es la siguiente:

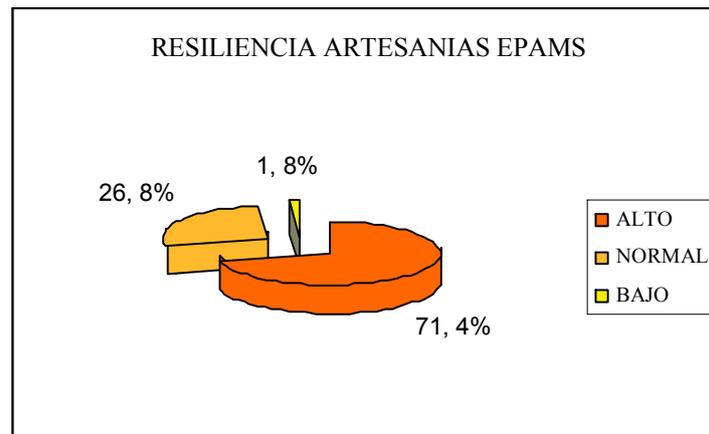
Resiliencia: 71.4% Alto, 26.8% Normal y un 1.8% bajo

Inteligencia Emocional: Interpersonal: 67.9% Alto, 30.3% Normal y 1.8% Bajo

Intrapersonal: 55.3% Alto, 41.1% Normal y 3.6% Bajo

Prospectiva: 73.2% Alto y 26.8% Normal

Capacidad de Desempeño: 85.7% Alto, 12.5% Normal y 1.8% Bajo

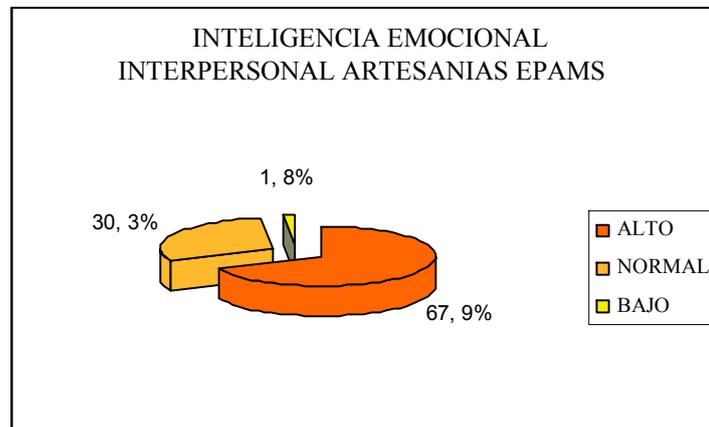
Resiliencia en Artesanías EPAMSGráfica 33. *Resiliencia Artesanías EPAMS*

Como puede observarse en la gráfica 33, la variable de resiliencia en la UP Artesanías puntuó alto con un porcentaje de 71,4%, lo cual indica una capacidad sólida y persistente en el afrontamiento y análisis de acontecimientos desestabilizadores o de condiciones de vida difíciles, anticipándose a estos y planeando soluciones realistas a dichas situaciones que posiblemente enfrentarían en el futuro. De este modo los internos que puntuaron alto para esta variable se encontrarían en un reforzamiento constante de indicadores como el *sentido del humor* para así reducir la vulnerabilidad frente a las situaciones riesgosas que pueden vivirse cotidianamente en su proceso de prisionalización, para así canalizar de forma adecuada su energía negativa en actividades que les genere bienestar (Ver figura 11).

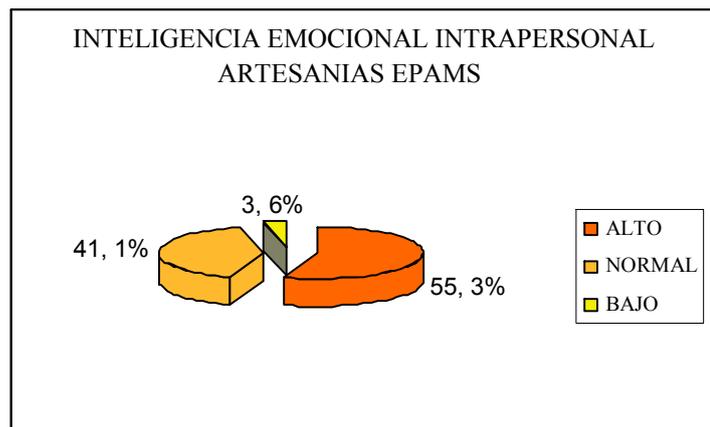
El 26,8% de la muestra evaluada puntuó en un nivel normal para la variable de resiliencia, caracterizándose por mantenerse estable en las características anteriormente descritas, sin embargo es importante mencionar que indicadores como la *afiliación*, la *independencia* y la *iniciativa* son sensibles de reforzarse, con el fin de exigirse y aprender permanentemente de las situaciones adversas sin dejarse vender por ellas y teniendo en cuenta al otro como apoyo y como fuente de aprendizaje (Ver figura 11).

Un 1.8% de la población puntuó bajo para la variable de resiliencia, lo cual evidencia una falencia en atributos y habilidades para afrontar adecuadamente situaciones adversas, como factores estresantes y situaciones riesgosas (Ver gráfica 33).

Inteligencia emocional en Artesanías EPAMS



Gráfica 34. *Inteligencia Emocional Interpersonal Artesanías EPAMS*



Gráfica 35. *Inteligencia Emocional Intrapersonal Artesanías EPAMS*

La caracterización de la inteligencia emocional interpersonal en la UP de Artesanías se presenta en un nivel alto con un 67.9% de la muestra, un 30.3% se ubicó en un nivel Normal y el 1.8% se ubicó dentro de un nivel Bajo (Ver gráfica 34). Lo cual muestra que la mayor parte de las personas evaluadas poseen habilidades para

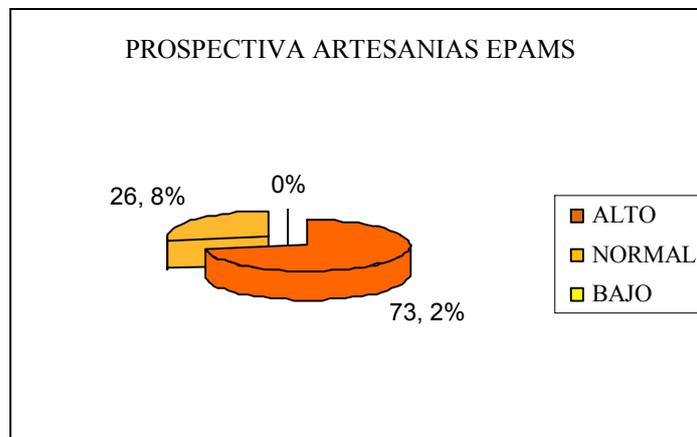
relacionarse con el otro facilitando así el desarrollo de actividades en equipo, la confianza en sí mismo para ejercer liderazgo dentro de los grupos y la capacidad de resolver inconvenientes para llegar a cumplir metas comunes. De igual forma se evidencia la habilidad de vivenciar la forma en que siente otra persona y compartir los sentimientos, lo cual puede llevar a una mejor comprensión de su comportamiento o de su forma de tomar decisiones (Ver figura 11).

El 30.3% de la muestra evaluada obtuvo una puntuación normal para los indicadores anteriormente descritos, donde se puede observar que estas personas poseen *habilidades sociales y empatía* estables que les permite un desenvolvimiento apropiado dentro actividades grupales, sin embargo, estos indicadores son sensibles al fortalecimiento lo que permitiría catalizar procesos hacia la obtención de objetivos grupales. El 1.8% de las personas evaluadas puntuaron bajo en la subcategoría de inteligencia emocional interpersonal, de donde emerge una alarma que indica complejas relaciones sociales que podrían obstaculizar tanto la convivencia dentro del establecimiento penitenciario como el trabajo en equipo que se debe llevar a cabo dentro de las Unidades Productivas (UP) (Ver gráfica 34).

La evaluación realizada en la subcategoría de Inteligencia Emocional Intrapersonal arrojó un 55.3% para un nivel Alto, 41.1% nivel Normal y 3.6% nivel Bajo. (Ver gráfica 35) de lo cual se infiere que la mayor parte de la muestra evaluada posee la capacidad de identificar sus emociones, sensaciones, sentimientos, valoraciones, intenciones y acciones permanentemente y de esta manera comprender cómo responden, se comportan, comunican y funcionan en diversas situaciones y así dar cuenta del interés y la voluntad que poseen para realizar determinadas acciones que les genere bienestar y persistir en ellas para su culminación (Ver Figura 11). Un 41.1% se ubicó en un rango Normal para la evaluación de esta subcategoría, lo cual indica que

estas personas poseen las características anteriormente señaladas de una manera estable, sensible a su reforzamiento. Sin embargo un 3.6% ubicado en un nivel bajo poseen características mínimas en su *autoconocimiento*, *motivación* y *control emocional* (Ver Gráfica 35). Cabe señalar que el indicador de *control emocional* que se refiere a la forma en la que las personas expresan sus emociones, sentimientos y pensamientos es sensible a reforzarse, ya que este indicador es fundamental tanto para el bienestar propio como para la convivencia dentro del establecimiento penitenciario (Ver Figura 11).

Prospectiva en Artesanías EPAMS

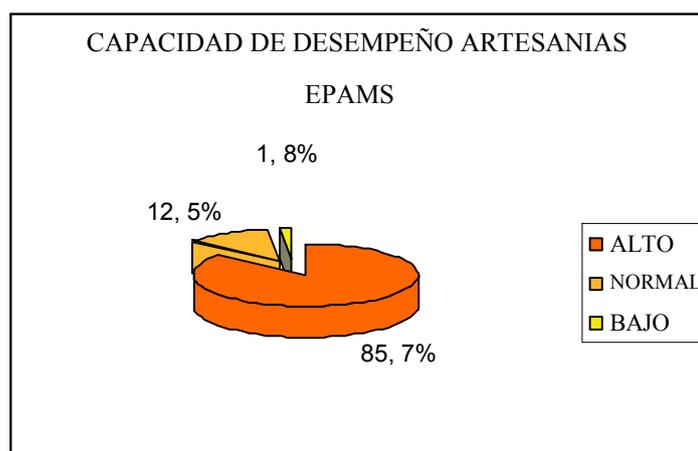


Gráfica 36. *Prospectiva Artesanías EPAMS*

Según los resultados arrojados por el C-IPH, aplicado a la muestra de Artesanías, se encuentra que un 73.2% de la población posee un Alto nivel de prospectiva y un 26.8% de la población un nivel Normal (Ver gráfica 36). Los anteriores resultados permiten interpretar que gran parte de la población posee una actitud adecuada de proyección hacia el futuro, anticipándose permanentemente a los acontecimientos de la vida y fortaleciendo las bases en el presente para alcanzar sus metas, de igual forma estas personas se caracterizan por su capacidad de planeación, organización e interés en realizar adecuadamente todas las actividades en las que se

encuentran inmersos (Ver figura 11). El 26.8% de la muestra evaluada se ubica en un nivel Normal dentro de la variable de prospectiva, lo cual evidencia una actitud inmediatista que se preocupa por responder sólo ante los acontecimientos; se debe reforzar este indicador para lograr un mejor abordaje de las diferentes situaciones u obstáculos que se presenten a medida que actúa hacia la consecución de sus metas (Ver Gráfica 36).

Capacidad De Desempeño En Artesanías EPAMS



Gráfica 37. *Capacidad de Desempeño Artesanías EPAMS*

Como puede observarse en la gráfica 37 para la variable de capacidad de desempeño, la muestra evaluada se ubicó en un nivel alto con un 85.7%, un nivel Normal 12.5% y un nivel bajo 1.8%, lo cual muestra que las personas evaluadas poseen una alta *capacidad de aprendizaje*, interesándose de esta forma por la adquisición de conocimientos no sólo en el área laboral sino de igual forma en el área personal, donde los internos muestran motivación en su desarrollo y en un proceso de privación de la libertad adecuado, buscando así una reinserción a la sociedad con herramientas sólidas que les permita desenvolverse de una forma asertiva. Para el indicador de *creatividad* los internos de artesánías evidencian habilidades sólidas de innovación a partir de sus conocimientos, de esta manera se favorecen a nivel laboral y personal mostrando

audacia en el emprendimiento de nuevos cambios. (Ver figura 11). El 12.5% de la población que puntuó Normal para esta variable posee destrezas de *creatividad* y de *capacidad de aprendizaje* estables que les permite realizar adecuadamente la labor que realicen dentro y fuera de la institución con un grado estable de asimilación y apropiación de conocimientos y habilidades, reproducción y aplicación rápida del pensamiento y disposición ante la superación. Sin embargo un 1.8% de la muestra evaluada puntuó Bajo en la variable de capacidad de desempeño, lo cual indica que estas personas poseen las características mínimas para hacer parte de un contexto laboral. (Ver gráfica 37) Cabe resaltar la necesidad de fortalecer el indicador de *capacidad de solución de problemas*, lo cual le permitiría a esta parte de la población el aprendizaje y avance ante situaciones adversas que impiden que las personas se detengan u obstaculicen su proceso de desarrollo (Ver figura 11).

Resultados Aplicación 16 Factores de Personalidad

El cuestionario de 16 Factores de la Personalidad (16 PF) es un instrumento diseñado por Cattell y sus colaboradores en la Universidad de Illinois en 1943 (Cattell, 1993), éste se basa en la medición de 16 dimensiones funcionalmente independientes y psicológicamente significativas.

Este instrumento de evaluación fue implementado en el Proceso de Selección de la Población Beneficiaria del Proyecto de Potencialización Laboral en los Centros Penitenciarios De Bucaramanga y Girón llevado a cabo por el convenio INPEC-UPB teniendo en cuenta la necesidad de identificar diferentes factores relevantes de la personalidad de adultos (hombres y mujeres) que hacen parte del proceso de prisionalización y que influyen significativamente en el desempeño laboral dentro de las Unidades Productivas.

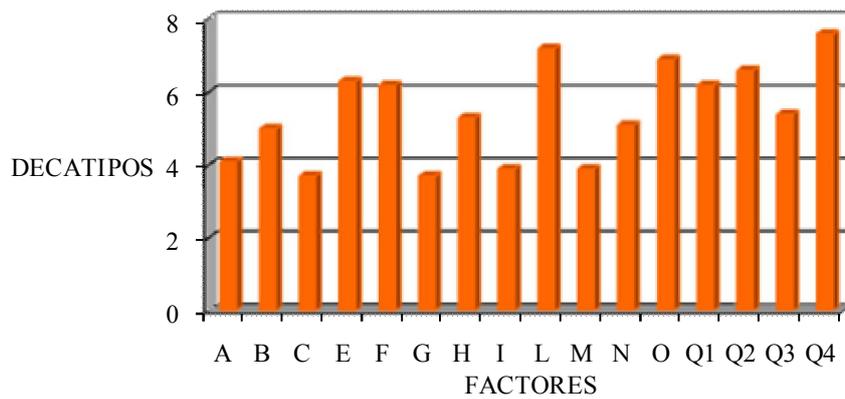
Además se tiene en cuenta que esta prueba está altamente reconocida y validada en los contextos organizacionales, maneja una escala de Distorsión Motivacional que evidencia el grado de sinceridad con el que es desarrollada la prueba así como también muestra el nivel de negación o colaboración en la misma permitiendo dentro de sus escalas una medición funcional de la personalidad de los evaluados ya que éstas no están diseñadas en términos o conceptos subjetivos, o a priori sino que están dirigidas a localizar previamente las estructuras naturales de la personalidad relacionadas con la forma en que ésta se desarrolla actualmente.

Los factores que se evalúan en el cuestionario son afabilidad, razonamiento, estabilidad emocional, dominancia, animación, atención a las normas, atrevimiento, sensibilidad, vigilancia, abstracción, privacidad, aprensión, apertura al cambio,

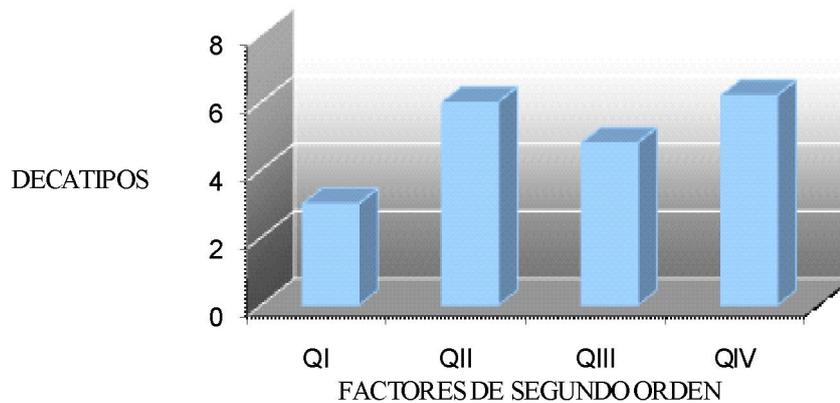
autosuficiencia, perfeccionismo, tensión, manipulación de la imagen, extraversión, ansiedad, dureza, independencia, autocontrol, infrecuencia, aquiescencia.

Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Bucaramanga

La prueba fue aplicada a 10 personas que hacen parte de la Unidad productiva de panadería de EPC-Bucaramanga, cuyas edades oscilan entre los 20 y 31 años de edad, con escolaridad de primaria a bachillerato y pertenecientes a estratos de 1 a 4.



Gráfica 38. Resultados Generales de 16 PF del Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Bucaramanga.



Gráfica 39. Resultados de los factores de segundo orden de los internos del Establecimiento Penitenciario de Bucaramanga.

Al analizar la gráfica 38, se encuentra que los resultados de la evaluación realizada muestran a los internos de EPC Bucaramanga como individuos reservados (Factor A: 4,1), son personas que prefieren trabajar solitarios en ocasiones suelen ser precisos y rígidos en su manera de hacer las cosas y en sus criterios personales, rasgos que son deseables en muchas ocupaciones. Las condiciones de prisionalización, en ocasiones puede causar que las personas se mantengan alejadas del otro, en este caso; los individuos de panadería tienden a ser personas astutas y suspicaces (Factor L: 7,2 y Factor N: 5,) caracterizados por ser desconfiados, y aunque son despegados del otro, son personas colaboradoras eficientemente con el grupo. De igual forma esta conducta se relaciona con la tendencia a ser personas prácticas (Factor M: 3.9) y racionales (Factor I: 3.9), son personas que favorecen la productividad de la Unidad de panadería, teniendo en cuenta que son personas ágiles, que mantienen la marcha del grupo y realiza sus actividades de forma correcta. Estas características de los internos de la Unidad productiva de panadería se relacionan con la tendencia a tener un tipo de pensamiento abstracto, donde se identifica la facilidad de resolver problemas, de aprender y comprender fácilmente las ideas, así como la innovación y la facilidad de adaptarse a cambios en cuanto a su labor se refiere (Factor Q1: 6,2).

Como se puede observar en la gráfica 38, los internos de Panadería de EPC-Bucaramanga, tienden a ser personas dominantes (Factor E: 6,3) seguras de sí mismas, independiente aunque en ocasiones pueden tener problemas con la autoridad y con la norma, factor relacionado con la extroversión (Factor F: 6,2) y la facilidad de exponer sus ideas de forma imponente, podrían tornarse impulsivos (Factor H: 5,3) lo cual puede

relacionarse con su condición de privación de la libertad y por ende de mantener conductas sociales desadaptativas y en contra de la norma que les llevaron a esta institución, se debe tener en cuenta el manejo y canalización positiva de estos rasgos de personalidad que pueden llegar a potencializar el liderazgo dentro de las unidades hacia la optimización de las actividades, y no por el contrario la dificultad en el manejo de situaciones de normatividad y autoridad dentro de la institución.

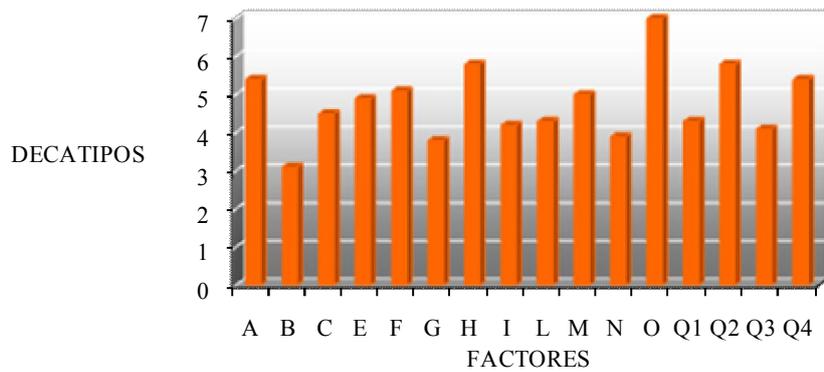
Se encuentran ciertos indicadores clínicos generales para las personas que hacen parte de la panadería, y que como ya se había mencionado con anterioridad son factores que coinciden con los resultados de internos de los establecimientos penitenciarios evaluados y que responden a la condición de privación de libertad que viven estas personas y que provocan en ellos diferentes estados emocionales que causan malestar y deterioran la calidad de vida y el proceso de prisionalización; a los cuales se les debe prestar atención no sólo para un óptimo rendimiento laboral dentro de la UP, sino como proceso personal hacia una posterior readaptación a la sociedad. Estos indicadores clínicos responden a la Inestabilidad emocional (Factor C: 3,7) y a la despreocupación (Factor G: 3,7); donde los internos enfrentados con sí mismos, con sus conductas y con el medio al que deben adaptarse, reacciona de diferentes maneras cada día, el proceso de prisionalización genera frustración, estrés y desesperanza en el interno, entre otras emociones que en ocasiones no les permite ver las posibilidades de re educarse, transformarse cada día, sí como de identificar las herramientas que poseen para afrontar esta situación difícil; estas emociones los lleva a desmotivarse y despreocuparse de sus actividades dentro de la prisión y también a desconocer la importancia de éstas en su proceso de posterior readaptación a la sociedad. Según Cattell (1970) citado por Karson y O'Dell (1995) las personas que puntúan bajo en estos factores son personas que podrían conceder muy poca consideración a las opiniones de los demás, así como a las

normas de la sociedad, lo cual explica la tendencia de estas personas a ser impulsivos espontáneos y extrovertidos; factor preocupante en relación a las expresiones y el manejo de la energía psíquica que se convierte en una alarma teniendo en cuenta el contexto en el que se desarrolla el proyecto; sin embargo, el apoyo de la institución y de las entidades o redes sociales que trabajan con los internos, sensibilizan y orientan al interno hacia una adecuada canalización de dichas emociones; que explican la tendencia a ser personas que se irritan, y tensionan con facilidad (Factor Q4: 7,6).

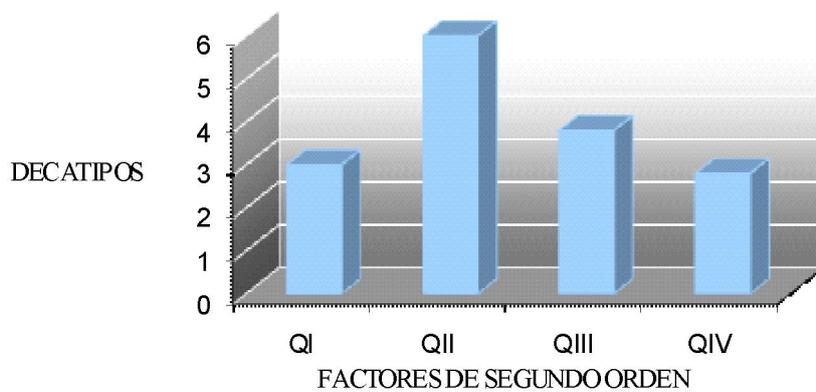
Los factores de segundo orden que se pueden observar en la Grafica 39, indican la relación de estos rasgos de personalidad con lo anteriormente descrito, donde se encuentra la tendencia de las personas internas de Panadería a ser extrovertidos (Factor QII: 6) a poseer bajo control social (Factor QIII: 4,8) y a ser independientes (Factor QIV: 6,2), lo que muestra la facilidad de exponer sus ideas, de imponer pensamientos, de ser capaces de liderar y de optimizar la productividad de la Unidad Productiva; sin embargo algunas personas que poseen estos rasgos de personalidad, suelen tener problemas con las normas sociales y con la autoridad, características que deben ser manejadas debido a la condición de prisionalización en la que se encuentran dichas personas, orientando hacia un sentido readaptativo.

Reclusión de Mujeres de Bucaramanga

19 mujeres internas pertenecientes a la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga, con edades entre los 22 y los 57 años, con un grado de escolaridad que oscila entre primero de primaria hasta secundaria completa, de nivel socioeconómico ubicado en los estratos del 1 a 4.



Gráfica 40. *Resultados generales de la prueba de 16 PF, en la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga.*



Gráfica 41. *Resultados generales de los factores de segundo orden de la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga.*

Como se puede observar en la gráfica 40, los resultados de las internas de la RMB, evidencian la tendencia a ser personas amables, con buenas relaciones sociales, rasgos importantes para el trabajo en equipo de la Unidad productiva (Factor A: 5,4); de igual forma se observa la inclinación hacia la espontaneidad (Factor H: 5,8), donde poseen herramientas para expresar ideas, la posibilidad de ser abiertas con el otro, así como la capacidad de emprendimiento. Estas características son esenciales en la formación de la nueva UP de lavandería, teniendo en cuenta que de su buen funcionamiento depende la viabilidad del proyecto a futuro. Aunque se tiene en cuenta que el contexto en el cual se desenvuelven las internas no es el más saludable, los resultados de la prueba de personalidad arrojó en general una serie de herramientas como la posibilidad de trabajar en equipo, la innovación, la creatividad, la espontaneidad y la sencillez, para desempeñarse de manera productiva dentro de cualquier área laboral, a pesar de lo adverso del contexto; de igual forma se identificaron características de practicidad (L:5), autosuficiencia (Factor Q2: 5,8) y raciocino (Factor I: 4,2) que permiten la agilidad en las labores que se realizan, la exactitud y preocupación por realizar adecuadamente las tareas asignadas, la capacidad de toma de decisiones asertivas y la posibilidad de catalizar procesos y orientar a sus compañeras hacia la competitividad como personas y como equipo. Estos elementos anteriormente mencionados constituyen una identificación de herramientas para la potencialización de la UP puesto que se cuenta con las bases necesarias de transformación y logro de espacios adaptativos de relación y aprendizaje.

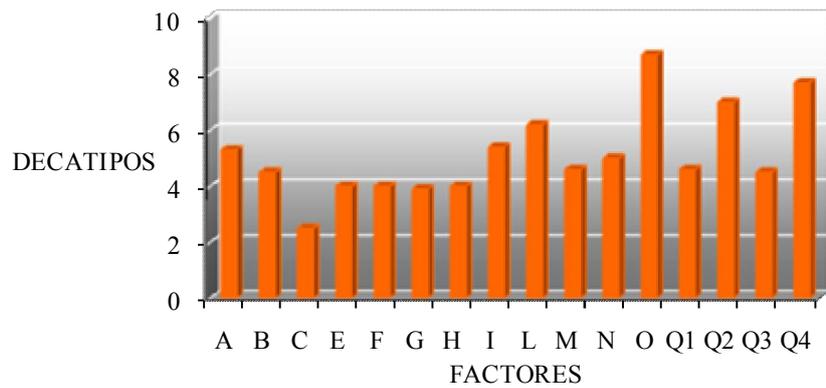
La mayoría de internas recluidas interesadas en pertenecer a la Unidad Productiva de Panadería, son mujeres madres, en muchas ocasiones cabeza de familia; las cuales deben enfrentarse cotidianamente a la difícil situación de estar lejos de sus hijos, de su familia; despertándose así diferentes sentimientos de frustración, tristeza, angustia y ansiedad, que las lleva a la inestabilidad emocional (Factor C: 4,3); aunque este factor para el caso de la Reclusión de Mujeres no puntúa como indicador clínico general, se evidencia la tendencia a la dificultad en el manejo de las emociones y a la manifestación y afectación de estas en su vida. Teniendo en cuenta los diferentes estados emocionales que viven a diario estas mujeres, existe la posibilidad de que se presenten días en los que la motivación parece desaparecer, donde el mecanismo de defensa consiste en despreocuparse y desconectarse de los muros que las rodean y de la pena que deben cumplir (Factor G: 3,8); de esta manera se obstaculizan en muchas ocasiones procesos personales importantes en el proceso de prisionalización y en el procesos de adaptación a un contexto difícil y la preparación para re encontrarse con su realidad social; llevándolas a sentirse cada vez más inseguras de sí y de las bases que debe construir para poder llevar a cabo sus metas y objetivos que pueden ser redirigidos a pesar de la situación de prisionalización (Factor O: 7). Se debe de esta manera fomentar el apoyo de parte de la institución y de las entidades externas hacia el manejo de estas emociones y hacia el mejoramiento de la calidad de vida de las internas, ya que estos estados emocionales tienen como consecuencia diferentes afectaciones a nivel físico y mental, así como la tendencia a permanecer con irritabilidad, estrés y tensión (Factor Q4: 5,4).

La gráfica 41, muestra los resultados de los factores de segundo orden que coinciden con las tendencias de personalidad encontradas en la evaluación descrita anteriormente donde las internas se muestran como personas extrovertidas (Factor QII:

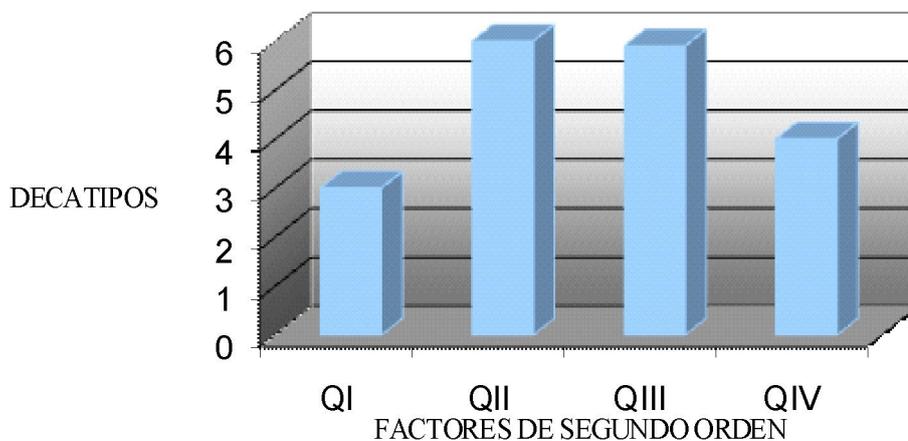
6), con la capacidad de exponer sus ideas, con buenas habilidades sociales, de comunicación y de cohesión con el grupo; factor relacionado con la tendencia al bajo control social (Factor QIII: 3,8) y la autosuficiencia, donde éstas mujeres tienen la capacidad de toma de decisiones, de ser emprendedoras y de actuar por sí misma hacia la consecución de sus metas; sin embargo según investigaciones realizadas por Karson y O'Dell (1995), señalan la posibilidad de poseer problemas con las normas sociales y tener conductas antisociales.

Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad Girón

13 personas evaluadas pertenecientes a la Unidad Productiva de Carpintería, con edades ente 29 y 57 años, con un grado de escolaridad que oscila entre estudios primarios hasta secundaria, de nivel socioeconómico ubicado en los estratos del 1 a 4.



Gráfica 42. Resultados Generales de 16 PF de los internos del Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad Girón.



Gráfica 43. Resultados de los Factores de Segundo orden de los internos evaluados del Establecimiento Penitenciario de Bucaramanga y Girón.

Como puede observarse en la gráfica 42, los internos evaluados en el EPAMS-Girón son personas caracterizadas según los resultados de la prueba 16 PF por su amabilidad y colaboración con el equipo en el desarrollo de diferentes actividades (Factor A: 5,3); cabe resaltar que las personas que se encuentran trabajando en la Unidad Productiva de carpintería, son personas que se encuentran en fase mediana de seguridad, y que están prontas a recobrar su libertad, por lo tanto, estos individuos han realizado un proceso de prisionalización a nivel personal y laboral que les permite desarrollar diferentes herramientas para un buen rendimiento de la UP y para una adecuada reinserción a la sociedad. De esta forma su relación con el otro es prudente, cuidadosa en la comunicación y en las actividades que realiza, factor importante en el manejo de herramientas (Factor F: 4); se caracterizan por ser personas tradicionalistas (Factor Q1: 4,6) donde confían sólo en lo que conocen, en lo que se les ha enseñado; son tímidos al probar nuevas formas de hacer las cosas y al enfrentarse al cambio (Factor H: 4); por esta razón en ocasiones se podría llegar al conformismo y ceder fácilmente ante lo impuesto sin exponer con confianza nuevas ideas (Factor E: 4). Esta serie de actitudes tiene como ventaja la disciplina en la realización de las actividades impuestas y la productividad dentro de la UP; sin embargo, son personas poco creativas e innovadoras, a las cuales se les debe reforzar en liderazgo y seguridad para así catalizar procesos grupales y personales.

Los resultados generales arrojan una serie de herramientas necesarias para un adecuado desempeño laboral, como puede observarse en la gráfica 42, los internos de Carpintería son personas prácticas (Factor M: 4,6) astutas (Factor N: 5) y suspicaces (Factor L: 6,2), donde posiblemente se hace lo posible por realizar las tareas de forma ágil, detallista y correcta, así como de forma calculada y precisa. Aunque en ocasiones de forma alejada, los internos son colaboradores eficientemente con el grupo, son

persona pre y proactivas que actúan con premeditación ante las diferentes situaciones que podrían presentarse dentro de la UP. Esta situación podría evidenciar niveles de motivación orientados más hacia la redención de pena que a la aproximación de un proceso resocializador que es necesario intervenir posteriormente.

La evaluación arroja una alarma importante de atender, donde el Factor O, puntúa como Indicador Clínico con 8,7 en inseguridad y culpabilidad. Los internos de EPAMS Girón, no sólo son personas privadas de la libertad, sino también son personas que se encuentran alejadas debido a la ubicación del Establecimiento Penitenciario; la lejanía imposibilita en muchas ocasiones las visitas continuas de las familias y amigos, haciendo más complicada la situación dentro de establecimiento, debido a las diferentes manifestaciones de estados emocionales de los internos que allí conviven. Según Cattell (1957) citado por Karson y O'Dell (1995) las personas que puntúan alto en O, son personas expuestas a una gran tensión y por tanto en una situación neurótica, teniendo en cuenta su bajo puntaje en el Factor G: 3,9 que se despreocupa por las normas sociales y se desmotiva de sus actividades, las personas se encuentran en un “círculo vicioso” según Cattell de un conflicto neurótico entre la evasión de la norma y la culpa. Teniendo en cuenta lo anterior se explica entonces la tendencia a ser inestables emocionalmente de igual manera, como Indicador Clínico general, donde se debe prestar gran atención al manejo de las emociones y la manifestación de las mismas (Factor C: 2,5). Según Cattell (1957) citado por Karson y O'Dell (1995), este factor se relaciona con problemas neuróticos mencionados anteriormente, con actitudes impacientes, descuidadas, y poco seguras moralmente.

La Gráfica 43, muestra los Factores de segundo orden, indica la tendencia de las personas evaluadas hacia el alto control social (Factor QIII: 5,9) podrían ser

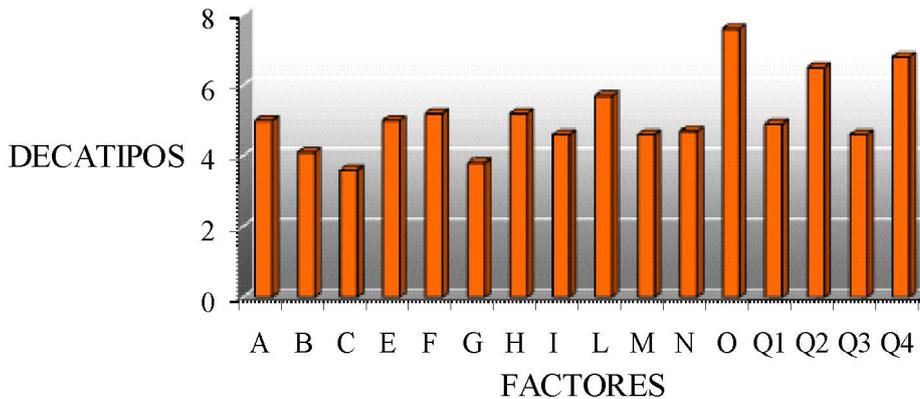
personas escrupulosas, responsables y organizadas; en su conducta sigue a la vez y controladamente, el ego psicoanalítico y el yo social ideal (es astuta, calculadora, mundana y perspicaz). Así como dependientes (Factor QIV: 4) donde como se mencionaba con anterioridad, los internos de Carpintería son personas tímidas, pasivas y conducidas por el grupo. Probablemente en algunas ocasiones, deseen y necesiten apoyo de los demás, y orienten su conducta hacia las personas que les den soporte a cerca de las actividades que realizan, donde aunque se preocupan por un buen desempeño, es importante fortalecer la autonomía y el liderazgo en la toma de decisiones que correspondan a funciones individuales.

Resultados Generales

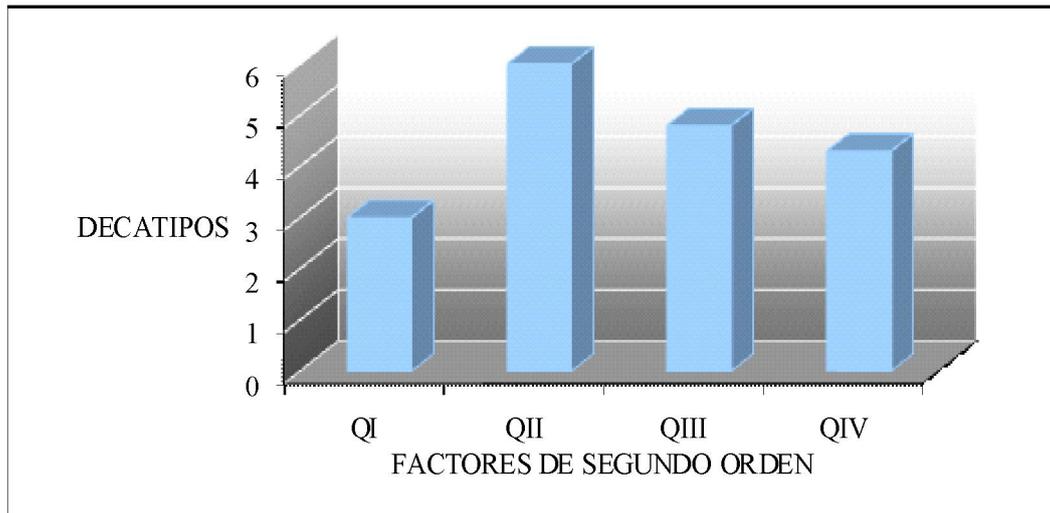
La evaluación realizada a los internos que hacen parte de los Establecimientos Penitenciarios y Carcelarios de Bucaramanga y Girón, donde se aplicó la prueba de 16-PF, tuvo como objetivo principal la identificación de rasgos de personalidad que influyen directamente en el ámbito laboral; es muy útil como orientación para obtener la identificación de una serie de características genéricas y particulares que tiene al muestra evaluada. Conocer y comprender de un candidato diferentes aspectos tales como la generosidad, la tolerancia, el respeto por lo diferente, el no estar cerrado a la innovación, la empatía, el aprovechar los nuevos conocimientos, el sentido del servicio, el disponer del espíritu competitivo, la ambición por superarse, etc.; son muy importantes, pues van a abrir puertas hacia la posibilidad de liderazgo, de trabajar en equipo, de saber captar necesidades, de ser responsable y tomar a su cargo un problema o una petición hasta resolverla o colaborar en su solución, de estar orientado al cliente, de buscar el sentido comercial y de negocio, de esta forma se resalta la importancia de esta prueba en la selección de personal para el ámbito laboral. Utilizar el 16 PF en este contexto presenta un valor agregado al denotar características de la personalidad en sujetos que han tenido inconvenientes para adaptarse en sociedad dando una luz a posibles intervenciones futuras en esta área, sin desconocer el efecto que tiene sobre los sujetos el hecho de ingresar a una institución que priva la libertad desde sus derechos como ciudadano y como ser humano en algunos casos, entonces, respecto a este planteamiento se hace necesario mencionar que la prisión constituye en cierta medida un catalizador para los procesos bien sean adaptativos o desadaptativos de los sujetos inmersos en ella, la diferencia no esta totalmente en manos de los sujetos sino en el proceso de transformación institucional por la cual atraviesan actualmente las instituciones penitenciarias.

La aplicación y evaluación de la prueba de 16 PF, fue llevada a cabo con 38 personas de los centros penitenciarios de Bucaramanga y Girón; con edades que oscilan entre los 20 a los 57 años de edad, pertenecientes a estratos de 1 a 5.

Los resultados encontrados evidencian una clara relación entre las tendencias de personalidad en algunos de los factores tales como la *Inestabilidad Emocional*, *Inseguridad*, *Tensión* y *Despreocupación*; se infiere de esta manera la influencia del contexto y de su situación actual de privación de la libertad. A continuación se presenta la media de los resultados y de las tendencias a rasgos de las 38 personas evaluadas con la prueba de 16 PF:



Gráfica 44. *Resultados Generales de 16 PF de los Establecimientos penitenciarios de Bucaramanga y Girón.*



Gráfica 45. *Resultados Generales de los Factores de Segundo Orden en los Establecimientos Penitenciarios de Bucaramanga y Girón.*

La Gráfica 44, muestra a las personas evaluadas en una media de 5 donde las personas tienden a ser afables, calmadas, bondadosas, emocionales, con facilidad para trabajar en equipo y colaboradores en las diferentes tareas. Dentro de las Unidades Productivas de los centros penitenciarios es de gran importancia una puntuación con tendencia a la afectividad en el factor A, teniendo en cuenta el contexto y la necesidad de aprender a trabajar con el otro, que aunque por diferentes acontecimientos viven la misma situación de privación de la libertad. Cattell (1970) citado por Karson y O'Dell (1995), plantea la posibilidad de la tendencia baja en afectividad de las personas que se desenvuelven en áreas mecánicas y que no deben tener mucho contacto social; sin embargo, se resalta la importancia de este factor para un buen funcionamiento de las Unidades Productivas que marchan gracias al buen desempeño de cada uno de sus integrantes y del trabajo en equipo. El factor H encontrándose de igual forma en una media de 5,2; muestra la tendencia a la espontaneidad, al emprendimiento al interés por las actividades que se realizan; se relaciona con el factor A en la tendencia de ser amistoso y emocional; de igual forma con el Factor de Segundo Orden QII (Ver gráfica

39) que puntúa una media de 6, donde las personas tienden a ser extrovertidas, con facilidad para expresar sus ideas, posibilitando el liderazgo, la creatividad y la orientación de los compañeros hacia la consecución de metas grupales, dichas escalas se relacionan con factores como el F con una puntuación de 5,2; caracterizándose por ser impulsivos, animosos y habladores y correspondiendo así a la facilidad de tener conductas dominantes e impositivas ante el otro o ante la postulación de sus ideas (Factor E:5). Tienden de igual forma a ser suspicaces (Factor L: 5,7), desconfiados y ambiguos, teniendo en cuenta el contexto en el que se desenvuelven y el sentimiento de inseguridad que predomina dentro de los establecimientos (Factor O: 7,6). A menudo se encuentran complicados con su propio yo; esto podría explicar un factor importante de destacar, donde la mayoría de personas puntuaron con Indicador Clínico general para la Estabilidad Emocional, donde se retoma el contexto como influyente en los variables estados emocionales y las manifestaciones de los internos; de esta manera se presentan situaciones difíciles para el interno al enfrentarse cada día a sentimientos de frustración, abandono o desesperanza, según Cattell (1970), citado por Karson y O'Dell (1995), las personas que puntúan bajo en esta escala, poseen miedos irracionales, resentimientos hacia los demás y dificultades de adaptación al cambio; despreocupándose muchas veces y perdiendo el interés por superarse cada día, este factor que se refiere a la falta de motivación también puntúa como Indicador Clínico General (Factor G: 3,8), donde se puede interpretar el resultado como una alarma a atender por parte del interno y de los grupos de apoyo de la institución y de otras entidades que colaboran en el proceso de prisionalización favorable para el interno. De acuerdo a lo anterior se puede observar en la Gráfica 44, la tendencia de los internos a ser personas que se tensionan con facilidad (Factor Q4: 6,8) donde algunos de los internos presentaron Indicadores Clínicos en el

manejo de sus emociones tornándose cotidianamente irritables, estresados y hostiles con el otro.

Sin dejar de lado los factores de segundo orden, los internos según la gráfica 45, muestran tendencia a ser personas con un bajo control social (Factor QIII: 4,8) se despreocupa de las normas y actúa de una manera personal, espontánea, animada, e impulsiva, conectada por sus propias necesidades. En ocasiones dicha conducta los puede llevar a tener problemas con la norma; lo cual se relaciona directamente con los acontecimientos delictivos que han llevado a cabo las personas internas de los establecimientos Penitenciarios.

Resultados de Escala de Inteligencia para Adultos de Wechsler (WAIS)

La prueba de Wechsler es una de las formas mejor construidas para medir la inteligencia, y por tanto, el rendimiento intelectual. Fue creada en su forma inicial en 1939, con 2 versiones: I y II. En 1955 se revisó la forma I, la cual fue destinada para medir la inteligencia en adultos "dentro de un enfoque global de inteligencia".

El WAIS es un test construido para evaluar la inteligencia global, entendida como concepto de CI, de individuos entre 16 y 64 años, de cualquier raza, nivel intelectual, educación, orígenes socioeconómicos y culturales y nivel de lectura. Es individual y consta de 2 escalas: verbal y de ejecución.

Zimmerman y Woo-Sam (1995) confirman que “las pruebas del WAIS pueden considerarse tanto independientemente como agrupadas y se pueden hacer muchas combinaciones con ellas”.

Este instrumento fue utilizado para el proceso de evaluación considerando que se requiere conocer ciertas habilidades de inteligencia que deben estar presentes en el desempeño de cualquier tarea en determinado contexto; teniendo en cuenta la necesidad del proceso de evaluación psicológico para la selección de las personas beneficiarias del Proyecto de Potencialización Laboral del convenio INPEC-UPB se tiene la aplicación de pruebas como criterio de discriminación con la intención de realizar este ejercicio como prueba piloto para la adopción y réplica del proceso en todas las Unidades Productivas de estos centros.

Se utiliza la Escala Manipulativa del WAIS con el fin de valorar las diferentes habilidades como atención, organización espacial, rapidez perceptiva, capacidad de

razonamiento, concentración visual, habilidades básicas de percepción, diferenciación de detalles esenciales, coordinación viso-motora y pensamiento mecánico, requeridas para el desempeño dentro de la respectiva Unidad Productiva (Carpintería, Lavandería y Panadería), ya que dentro de este tipo de trabajo se necesita la manipulación de diferentes herramientas u objetos que pueden representar algún tipo de cuidado específico tanto personal como de lo que allí se ofrece.

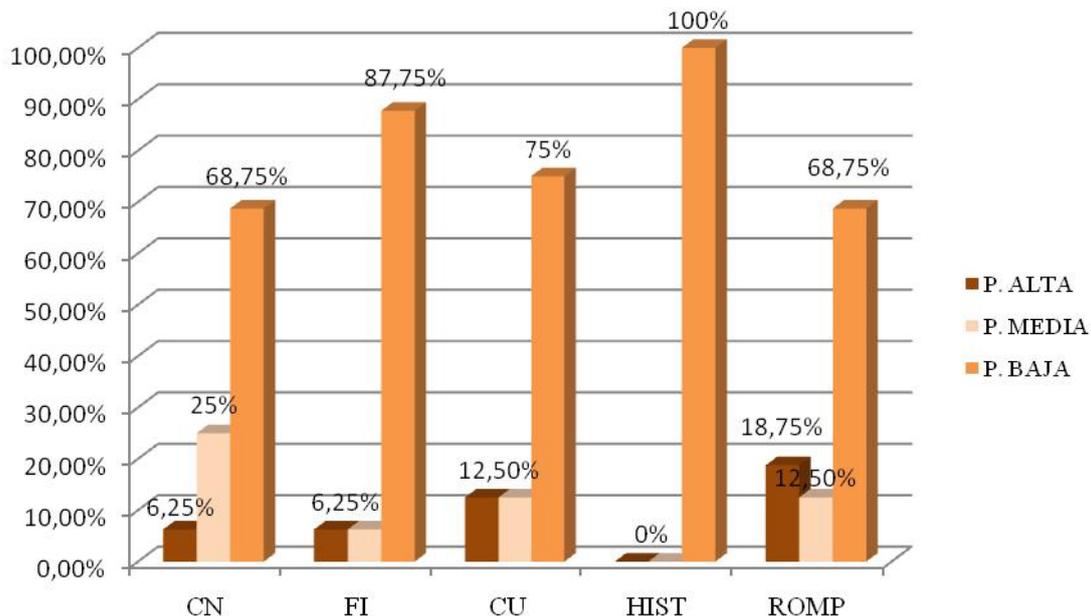
La Escala de Ejecución está compuesta de las subpruebas de clave de números, figuras incompletas, cubos, historietas y rompecabezas.

El tiempo que tome la aplicación, depende de la práctica del examinador y la personalidad y capacidad del examinado; La aplicación se puede hacer en 1 ó 2 sesiones y puede abarcar desde una hasta varias horas, en caso de un sujeto muy superior o en el de uno deficiente mental profundo, respectivamente.

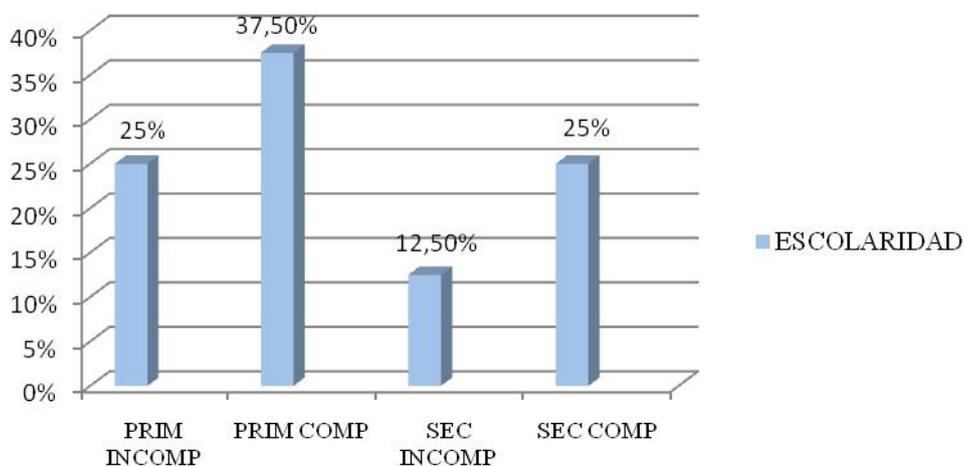
Reclusión de Mujeres Bucaramanga RMB

Sujetos Evaluados:

16 Internas pertenecientes a la RMB, con edades ente los 22 y los 57 años (M: 39.6 años), con un grado de escolaridad que oscila entre primero de primaria hasta secundaria completa, de nivel socioeconómico ubicado en los estratos del 1 a 4.



Gráfica 46. Resultados Escala Manipulativa WAIS Reclusión de Mujeres Bucaramanga.



Gráfica 47. Nivel de escolaridad de las mujeres evaluadas con la Escala Manipulativa WAIS

La Gráfica 46 que describe los resultados de la aplicación de la Escala Manipulativa del WAIS en la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga, muestra que para la subprueba *Clave de Números* (CN) el 68.75% de las evaluadas puntuaron bajo (3 o más puntos inferior a la Puntuación Media Directa PMD), el 25% se ubicó en la media y el 6.25% obtuvo un nivel alto (3 o más puntos superior a la PMD); en *Figuras Incompletas* (FI) un 87.5% puntuó bajo, un 6.25% estuvo en el rango de la media y el 6.25 restante alcanzó un nivel alto; en la subescala de *Cubos* (CU) el 75% registró una puntuación por debajo de la PMD, el 12,5% se posicionó dentro de la media y el 12.5% faltante obtuvo un nivel alto; para *Historietas* (HIST) el total de la muestra evaluada se ubicó en un nivel bajo y en *Rompecabezas* (ROMP) el 68.75% puntuó bajo, el 18.75% señaló una puntuación dentro de la media y el 12.5% se ubicó por encima de la PMD.

De lo anterior se puede decir que en las cinco subpruebas prevaleció la tendencia a calificar por debajo de la puntuación media directa, que determina en la muestra evaluada grandes limitaciones con relación al desempeño en el momento de ejecutar tareas o procesos con un nivel de exigencia considerable.

Clave de Números. Las evaluadas en esta subprueba se enfrentaron a una tarea administrativa que estuvo claramente controlada por el tiempo en donde se convertía éste último en agente estresor al momento de su desarrollo, sin embargo para la descripción numérica que muestra la Gráfica 46 una puntuación baja puede indicar en la muestra un problema de dominancia (Zimmerman y Woo-Sam) lo cual estaría relacionado también con el nivel de escolaridad (Ver Gráfica 47) ya que la mayoría de las mujeres se ubican un nivel educativo primario; Zimmerman y Woo-Sam (1995)

dicen que los sujetos superpreocupados trabajan lentamente para desarrollar la tarea bien, afectando al desempeño de la prueba debido a su limitación de tiempo.

Rappaport, Gill y Schafer (1945) citados por Zimmerman y Woo-Sam (1995) observan implicados tres tipos de aprendizaje: primero, qué símbolo va asociado con cada número; segundo, dónde está colocado y tercero con cuánta eficiencia se escribe. Cualquier dificultad en uno de ellos disminuirá el nivel de éxito.

Ubicarse en la puntuación media y alta (Ver Gráfica 46) indica que las evaluadas tienen la capacidad para tolerar o realizar con agrado tareas administrativas que actúen contratiempo, aquí se determinan habilidades de velocidad y energía para obtener éxito en la prueba, además de contar con precisión al momento de actuar, evidenciando de antemano la concentración que debe existir para lograr el objetivo haciendo uso de la buena memoria y la coordinación.

Figuras Incompletas. En esta subprueba se midió el nivel de discriminación perceptiva en donde se debía reconocer un objeto a partir de una presentación parcial de sus componentes, dando luego paso a la identificación de los componentes fundamentales faltantes. Para el desarrollo de esta prueba es fundamental concentrarse y resistir a la distracción, identificándose éstas dos como las principales ausencias determinantes en la baja puntuación del 87.5% de la muestra evaluada, se puede incluir también que este resultado puede sugerir ansiedad que lleva a la distracción.

Para las evaluadas con puntuaciones dentro de la media y por encima de ella (puntuaciones altas, Ver Gráfica 46) estos resultados señalan una buena percepción, concentración e interés en el ambiente, resaltando también la capacidad para discriminar los elementos esenciales frente a los no esenciales. Zimmerman y Woo-Sam (1995)

enuncian que “el sagaz delincuente a quien no se le pasa un detalle puede tener éxito en esta tarea”.

Cubos. La orientación espacial es clave a la hora de tener eficacia en el comportamiento y su influencia en el contexto que se desempeñe. Para el 75% de las mujeres ubicadas por debajo de la media directa (Ver Gráfica 46) puede existir un enfoque rápido pero descuidado en su ejecución lo cual genera resultados poco favorables para la tarea, evidenciando una tendencia compulsiva de comprobación de los movimientos que hace disminuir el puntaje en la prueba sin ser necesariamente ineficiente en su trabajo.

Las puntuaciones medias y altas, 12.5% respectivamente, indican algún tipo de relación con cubos en el pasado, posibilitando la capacidad analítica, rapidez y precisión para abordar un problema.

Historietas. El total de la muestra evaluada evidencia deficiencia en aspectos como la percepción visual, la elaboración de síntesis de conjunto y la capacidad para captar las relaciones causa-efecto, así como su habilidad para apreciar las situaciones sociales, atención inconstante o impulsividad y el fracaso para dirigir y analizar su propia conducta. Lo anterior juega como un precedente de peso en el diagnóstico puesto que soporta necesidades de capacitación que requieren con urgencia ser atendidas para una mejora en el desempeño tanto laboral como personal.

Blatt y colaboradores citados por Zimmerman y Woo-Sam (1995) estudiaron la hipótesis donde las *Historietas* podían evaluar la capacidad de previsión o anticipación; al utilizar esta prueba se encontró que los sujetos con alto grado de preocupación (por la

muerte) obtuvieron puntuaciones bajas interpretándose lo anterior como un reflejo de la restricción en la capacidad de previsión y planeamiento.

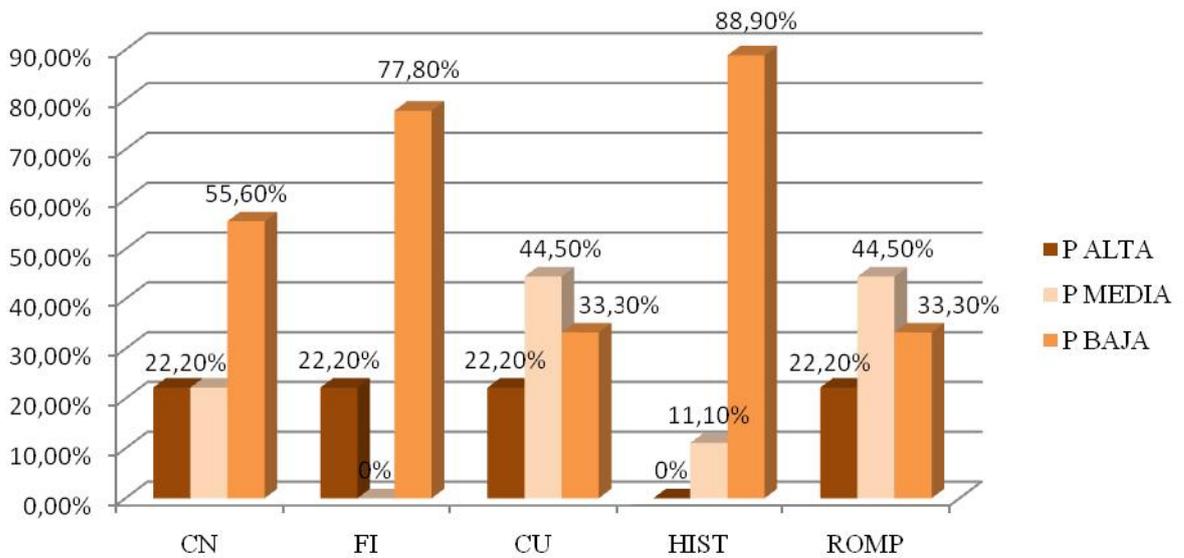
Rompecabezas. Aunque esta prueba resultó llamativa e interesante para las mujeres evaluadas, los resultados demuestran que para el 68.75% de ellas que la habilidad para organizar y planear las partes que constituyen un todo necesita fortalecerse, además se refleja ansiedad por lograr con éxito el desarrollo de la tarea, lo que interfiere en gran medida en la concentración necesaria para tener el resultado esperado.

Las puntuaciones altas y las ubicadas en el rango de la media revelan un nivel de organización mental y agilidad para explorar nuevas soluciones (flexibilidad y creatividad), haciendo uso de la capacidad visual y coordinación a la hora de desarrollar tareas que requieran la secuencia de pasos.

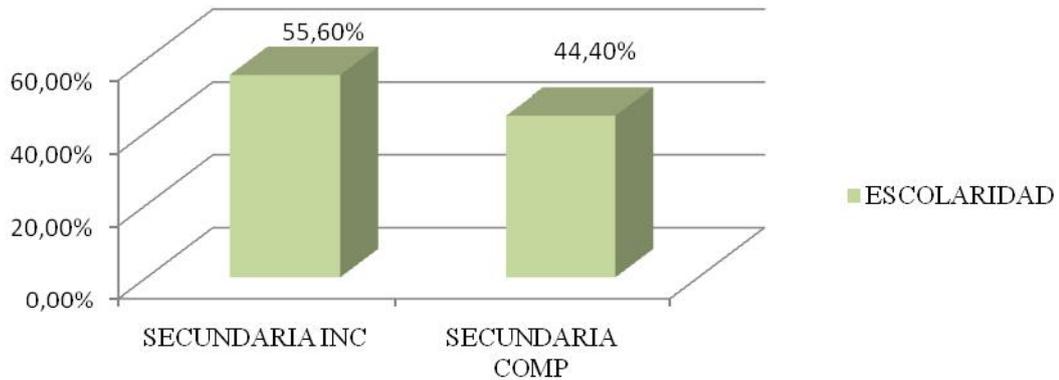
Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Bucaramanga

Sujetos Evaluados:

8 Internos pertenecientes a la Unidad Productiva de Panadería y 1 interno perteneciente a la Escuela de Formación Empresarial EFE (la muestra de los internos de la UP disminuyó debido a la obtención de la libertad de 2 internos); con edades ente 20 y 31 años (M: 24,3 años), con un grado de escolaridad que oscila entre sexto a once grado de secundaria, de nivel socioeconómico ubicado en los estratos del 1 a 4.



Gráfica 48. *Resultados Escala Manipulativa WAIS Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Bucaramanga.*



Gráfica 49. Nivel de escolaridad en los hombres evaluados con la Escala Manipulativa del WAIS en la UP Panadería.

Wechsler (1958) citado por Zimmerman y Woo-Sam (1995), observó diferencias entre géneros a favor de los varones en los resultados verbales, manipulativos y totales del WAIS.

Los resultados para los internos evaluados en EPC-BUC (Ver Gráfica 48) fueron los siguientes, en la subprueba de *Clave de Números* (CN) el 55.6% de la muestra puntuó bajo (3 o más puntos inferior a la Puntuación Media Directa PMD), el 22.2% se situó en la media y el 22.2% restante obtuvo un nivel alto (3 o más puntos superior a la PMD); en *Figuras Incompletas* (FI) el 77.8 % puntuó bajo y el 22.2% restante alcanzó un nivel alto; en la subescala de *Cubos* (CU) un 44.5% registró una puntuación en la PMD, el 33.3% se posicionó por debajo de la media y el 22.2% obtuvo un nivel alto; para *Historietas* (HIST) el 88.9% se registró una puntuación baja y el 11.1% una puntuación en la PMD, finalmente, en *Rompecabezas* (ROMP) el 44.5% señaló una puntuación dentro de la media, el 33.3% puntuó bajo y el 22.2% se ubicó por encima de la puntuación media directa.

Clave de Números. En esta subprueba donde la conducta motora es más decisiva que en ninguna otra tarea evaluada en la escala, los sujetos puntuaron por debajo de la media en un 55.6% lo que indica que probablemente la impulsividad estuvo más orientada hacia la acción evidenciando una superpreocupación por el logro del objetivo. Se observó durante la aplicación que los hombres verbalizaban más en relación a la consecución del objetivo final de la tarea mostrando una sensación de competencia y competitividad, con sus pares y consigo mismo.

Figuras Incompletas. Para un óptimo desempeño es necesario conocer el objeto o situación representada en esta labor, además de contar con una alta concentración al momento de reconocer y diferenciar los elementos presentes y ausentes, para los evaluados esta subprueba determina un bajo nivel en el 77,8% requiriendo fortalecer habilidades de atención y concentración ya que se descarta el hecho que ellos desconocieran los elementos presentados. Las características anteriormente expuestas (atención y concentración) juegan un papel fundamental en el desempeño laboral de los sujetos en donde se necesita atender a los detalle y mantenerse focalizado en uno o más de ellos, de aquí su importancia para que se conviertan en elementos a intervenir para optimizar los resultados dentro del área laboral como personal.

El 22.2% restante según los resultados (Ver Gráfica 48) manifiestan una buena percepción, concentración e interés en lo que les rodea, así como una tendencia a poseer una amplia gama de información general que contribuye al éxito en esta área de evaluación asociándose a su proceder en ambientes laborales y de interacción.

Cubos. En esta subprueba así como en la de *Rompecabezas* los hombres evaluados en la UP de Panadería y EFE (Escuela de Formación Empresarial) se ubicaron en los mismos rangos con los mismos porcentajes (Ver Gráfica 48),

favoreciendo el 44.5% de la muestra al razonamiento, análisis y utilización de la lógica en la resolución de problemas ubicarse en la puntuación media para su edad implica tener desarrolladas habilidades de comprensión verbal y contar con la capacidad para visualizar y ordenar las partes de un todo.

El 33.3% por el contrario evidencia rigidez y/o perseveración para darle solución al estímulo presentado, lo anterior puede asociarse con la ansiedad que genera ser observado mientras trabaja afectando la concentración y por ende el resultado final.

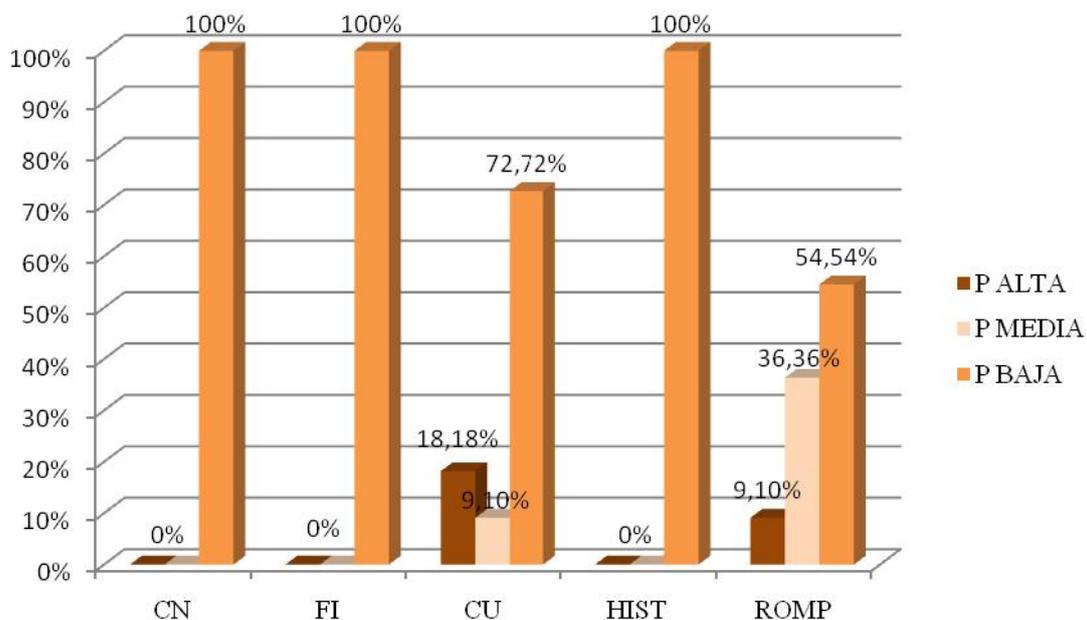
El 22.2% superó la puntuación media directa (PMD) mostrando gran agilidad a la hora de desarrollar tareas que exijan flexibilidad en el pensamiento, creatividad y seguridad al realizar sus movimientos, obteniendo con éxito el logro de su objetivo dentro de la tarea que se desempeña. Obtener un puntaje alto indica claramente que existe la presencia de una resistencia a la distracción junto con la capacidad de focalizar su atención en los objetos necesarios de una manera precisa, rápida y lógica.

Historietas. El 100% de los evaluados se ubicaron por debajo de la PMD lo que permite inferir que existen dificultades para sintetizar a partir de un plan asociando las relaciones causa-efecto, además esta subprueba identifica aspectos relacionados con las relaciones interpersonales del sujeto en relación a la capacidad para apreciar las situaciones sociales y un puntaje bajo en ésta indica una alarma ya que si se tiene en cuenta la situación actual del evaluado se puede decir que coincide con la posible variación de sus estados emocionales y aspectos estructurales de la personalidad.

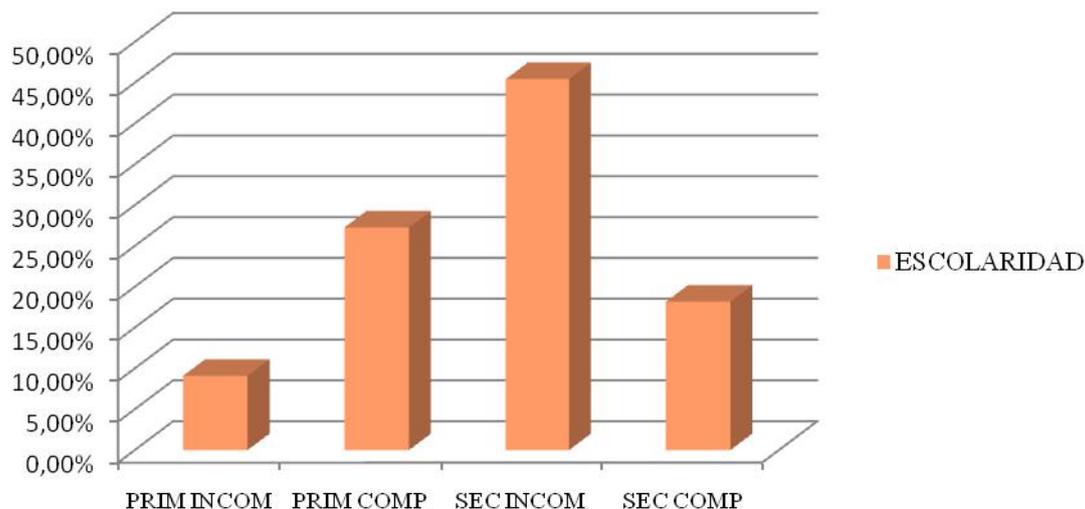
Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad EPAMS GIRON

Sujetos Evaluados:

11 Internos pertenecientes a la Unidad Productiva de Carpintería (la muestra de los internos de la UP disminuyó debido a la obtención de la libertad y cambio de fase de seguridad); con edades ente 29 y 57 años (M: 37.6 años), con un grado de escolaridad que oscila entre estudios primarios hasta secundaria, de nivel socioeconómico ubicado en los estratos del 1 a 4.



Gráfica 50. Resultados Escala Manipulativa WAIS en el Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón.



Gráfica 51. Nivel de escolaridad en los hombres evaluados con la Escala Manipulativa del WAIS en la UP Carpintería.

Los resultados para los internos evaluados en la Carpintería de EPAMS-GIRON (Ver Gráfica 50) muestran que en la subprueba *Clave de Números* (CN) el 100% de la muestra puntuó bajo (3 o más puntos inferior a la Puntuación Media Directa PMD); en *Figuras Incompletas* (FI) el 100 % se ubicó por debajo de la PMD; en *Cubos* el 72.72% obtuvo un puntaje bajo, el 18.18% puntuó por encima de la media y el 9.1% registró dentro del rango de la PMD; en *Historietas* (HIST) el 100% se calificó dentro de la puntuación baja y en *Rompecabezas* (ROMP) el 54.54% señaló una puntuación baja, el 36.6% puntuó en relación a la media y el 9.1% se ubicó por encima de dicha puntuación.

Los anteriores resultados consignan un bajo desempeño en la escala manipulativa de los evaluados, sinembargo Zimmerman y Woo-Sam (1995) dicen que “el CI Total disminuye al aumentar la edad y esta disminución es, en gran medida fruto

de resultados pobres en determinadas pruebas”, junto a esto el estado emocional que supone estar privado de la libertad constituye un agente que interfiere en el desarrollo de la escala, estos sujetos se mantienen más alejados del contacto externo (que los sujetos de los centros penitenciarios de Bucaramanga) es decir, visitas de familiares y amigos se hacen cada día más distantes debido a la ubicación del centro penitenciario y a que en algunos casos sus ciudades de residencia están fuera de este departamento.

Clave de Números. El bajo rendimiento en esta subprueba puede indicar un problema de dominancia, por ende se tiene en cuenta la influencia del trazo que es firme y cuidadoso, esta última característica manifiesta una excesiva preocupación por hacerlo bien lo que implica lentitud y baja puntuación en la misma. Según Zimmerman y Woo-Sam (1995), se

“han obtenido puntuaciones bajas en sujetos con características depresivas...”,

pudiendo constituir un indicador que se asocie a la evaluación realizada en los

factores de personalidad y que haya interferido en la baja puntuación de esta

tarea.

Figuras Incompletas. Una puntuación baja para todos los evaluados en esta tarea indica la probabilidad de tender a prestar atención solamente a los detalles minuciosos sin la capacidad para diferenciarlos pudiendo aparecer la preocupación por reconocer “qué es lo que hace falta”. Lo anterior genera ansiedad que los lleva a la distracción y a su vez a un bajo desempeño en la labor, aspecto que se debe considerar ya que en el quehacer de los internos pertenecientes a la Carpintería se hace imprescindible la

atención y concentración debido al manejo de herramientas que pueden ocasionar accidentes laborales.

Cubos. El 72.72% que puntuó bajo (Ver Gráfica 50), presentan un enfoque rápido pero falta de cuidado y de reflexión en el momento de la ejecución. Se identificó la presencia de ansiedad como distractor en la resolución y precisión de la tarea.

El 18.18% por el contrario a la descripción anterior muestran una capacidad analítica y de ubicación espacial, igualmente cuentan con precisión, rapidez, creatividad y pensamiento flexible.

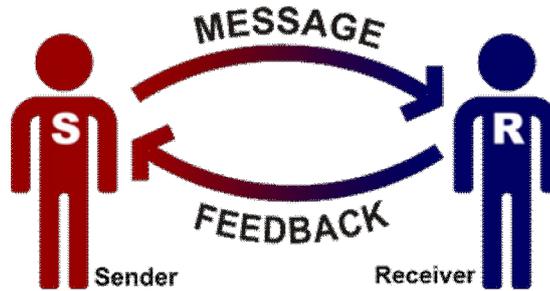
El 9.1% que puntuó en la media cuenta con capacidad de razonamiento, evaluación e integración visomotora que permite desempeñarse en tareas en dentro de la cotidianidad tales como ensamblaje, ubicación y terminación de piezas (para el caso de la carpintería).

Historietas. Una puntuación baja (Ver Gráfica 50) indica atención inconstante o impulsividad y una poca capacidad para dirigir y analizar la propia conducta. Se observó en el desarrollo de esta tarea que los sujetos desordenaban y volvían a empezar indicando ansiedad debido a la incapacidad que encontraban para ordenar de forma lógica las tarjetas presentadas.

Rompecabezas. Los internos que se ubicaron en la media para rompecabezas (Ver Gráfica 50) califican como personas con un buen análisis visual, coordinación y capacidad simple de ensamblado, es decir eficientes a la hora de organizar y unir partes de un todo.

Sin embargo se infiere que el 33.3% de los evaluados reflejaron debido a la ansiedad una baja puntuación.

Finalmente el 22.22% superó la puntuación media directa implicando esto una alta organización mental y planeación para constituir un todo, agilidad para explorar nuevas soluciones y flexibilidad en la forma de aproximarse al logro.

Resultados de la Aplicación de Entrevista Semiestructurada

La entrevista, entendida como una situación de comunicación entre una o varias personas, se utilizó en el proceso de evaluación para obtener a través de ella la información relevante que confirmó aspectos previamente establecidos por los instrumentos aplicados, además de actuar como un medio de aproximación a los sujetos de una manera alterna que se interesara en ellos (as) desde la escucha activa teniendo presente el valor de la información recolectada. Se llama semiestructurada porque está compuesta por lineamientos que guían u orientan la entrevista en torno al tema, se caracteriza por ser flexible en relación al discurso del entrevistado permitiendo encontrar y redirigir elementos interesantes que pueden emerger en el momento de la misma. La entrevista semiestructurada se adaptó al contexto, al entrevistado, al entrevistador, al objeto del caso y en general a las condiciones socio-culturales, jurídicas y psicológicas permitiendo contextualizar los datos obtenidos previamente por medio de los anteriores instrumentos aplicados.

La entrevista semiestructurada fue aplicada a 35 internos de los Establecimientos Penitenciarios y Carcelarios de Bucaramanga y Girón (Ver Anexo 4) con el objetivo de confirmar o descartar elementos encontrados en las aplicaciones del IPH, el 16 PF y la Escala de Ejecución WAIS. Este espacio constituyó una aproximación menos rígida con la muestra ya que en la aplicación de los anteriores instrumentos se debían mantener los

protocolos de los mismos limitando la interacción a la hora de aplicar las pruebas con el fin de no interferir en los resultados.

La muestra estuvo distribuida de la siguiente manera:

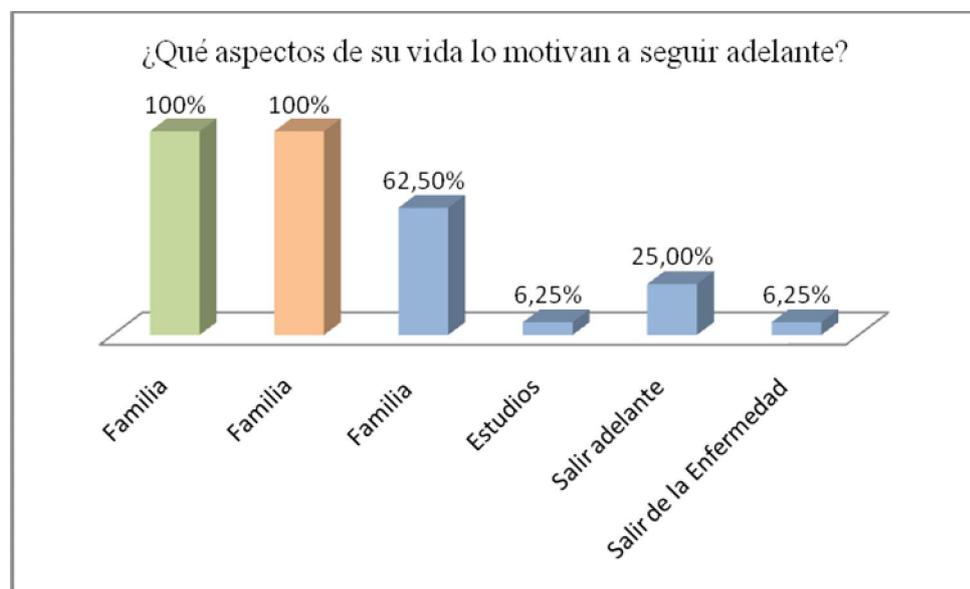
16 mujeres pertenecientes a la Reclusión de Mujeres Bucaramanga (Candidatas Unidad Productiva Lavandería Industrial).

11 hombres pertenecientes a la Unidad Productiva de Carpintería del Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón EPAMS-G.

8 hombres pertenecientes a la Unidad Productiva de Panadería y 1 hombre perteneciente a la Escuela de Formación Empresarial EFE del Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Bucaramanga EPC-B.

El protocolo de la entrevista presentó algunas orientaciones en relación a tres grandes categorías que querían ser objeto de recolección de datos para así poder generar contraste entre los instrumentos aplicados y una aproximación cara a cara con los internos, las categorías y sus resultados fueron las siguientes.

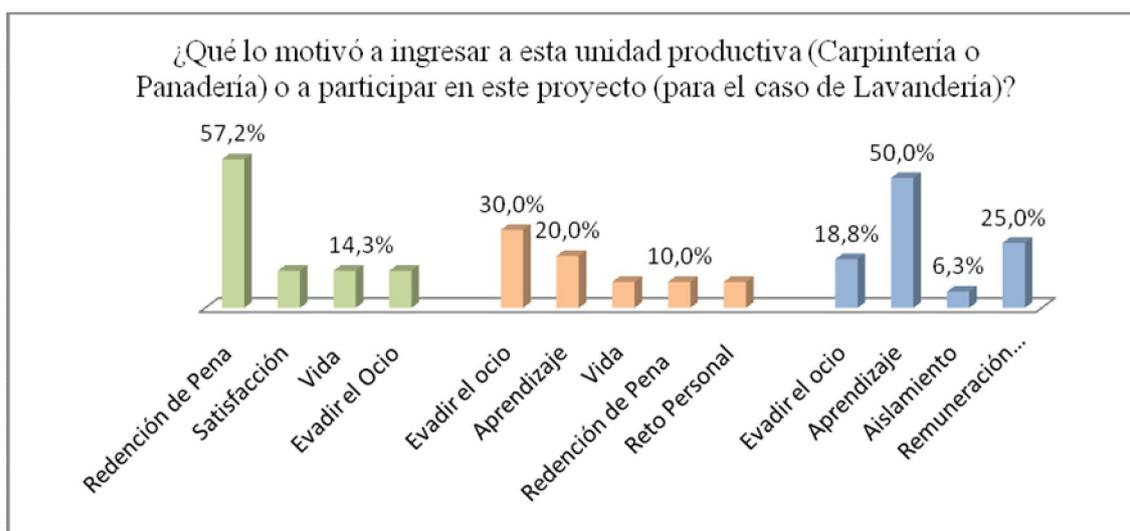
Motivación:



● EPC BUC ● EPAMS GIRON ● RMB

Gráfica 52. Resultados Motivación Personal.

La información recolectada de este instrumento permite identificar que para los hombres (EPC y EPAMS) existe un tipo de motivación extrínseca orientada a sus familias puntuando el 100% de la muestra en esta categoría, mientras que las mujeres aunque en su mayor porcentaje (62,50%) ubican a sus seres queridos como eje de su motivación para hacer frente a las situaciones adversas, también median en ellas elementos intrínsecos que hacen referencia a su formación a su proyección y al mejoramiento de su calidad de vida.



● EPC ● EPAMS ● RMB

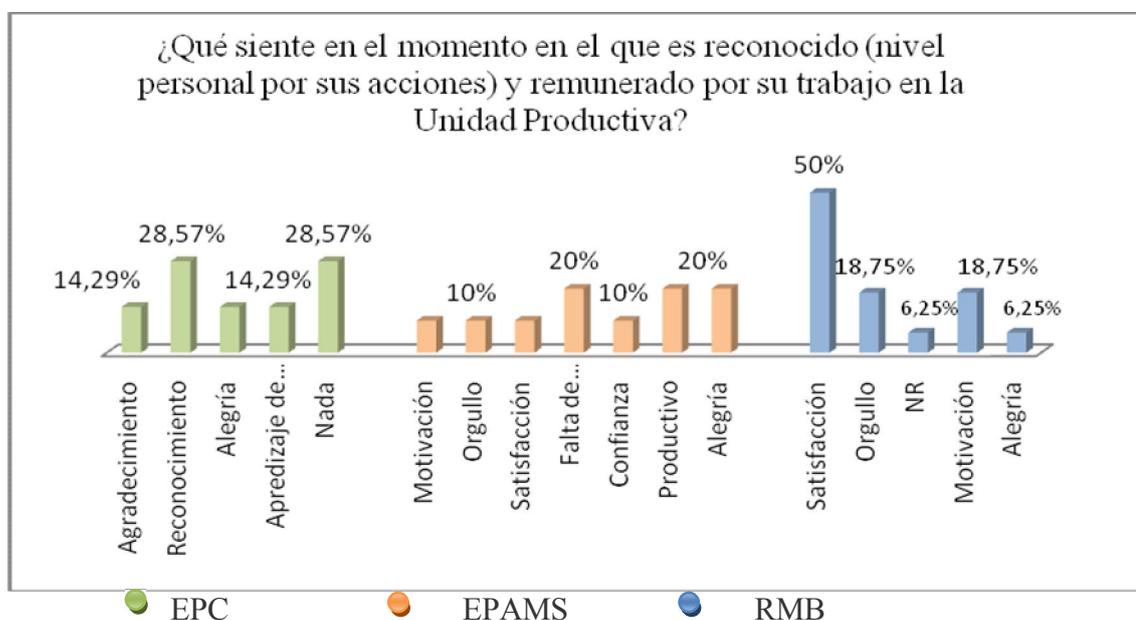
Gráfica 53. Resultados Motivación hacia el Trabajo.

Dentro de la categoría de motivación se encontró con el ítem que representa la Gráfica 52, que en relación a la motivación que les genera pertenecer y/o participar en actividades de tipo laboral al interior de la institución los sujetos evaluados obtuvo diferentes tendencias. Es el caso de EPC Bucaramanga donde la tendencia marca una clara orientación al trabajo desde la redención de la pena (57,2%), un porcentaje menor de esta muestra identificó orientaciones motivacionales intrínsecas como satisfacción y la vida misma. Por su parte en EPAMS, evadir el ocio se convierte en la respuesta más frecuente frente al cuestionamiento de escogencia de trabajar o no, seguido por la

intención de adquirir aprendizajes y finalmente por aspectos internos como reto personal (motivación de logro) y en menor medida la condición de redención de pena; esto permite pensar que los hombres evaluados de EPAMS marcan una tendencia orientada a factores motivacionales sensibles de mejoramientos pero de un positivo encause para el fortalecimiento del sentido del trabajo en las Instituciones Penitenciarias.

Es interesante mencionar la prevalencia de la respuesta *aprendizaje* para este ítem en mujeres como nos muestra la Gráfica 52, puesto que el aprendizaje constituye un medio motivacional orientado y proyectado desde el interior del sujeto hacia su futuro bienestar. Las demás características identificadas podrían verse como un mecanismo de defensa frente al contexto y a la situación actual (evadir el ocio y aislamiento) constituyendo el imaginario del trabajo como actividad productiva que posibilita un accionar diferente en el individuo.

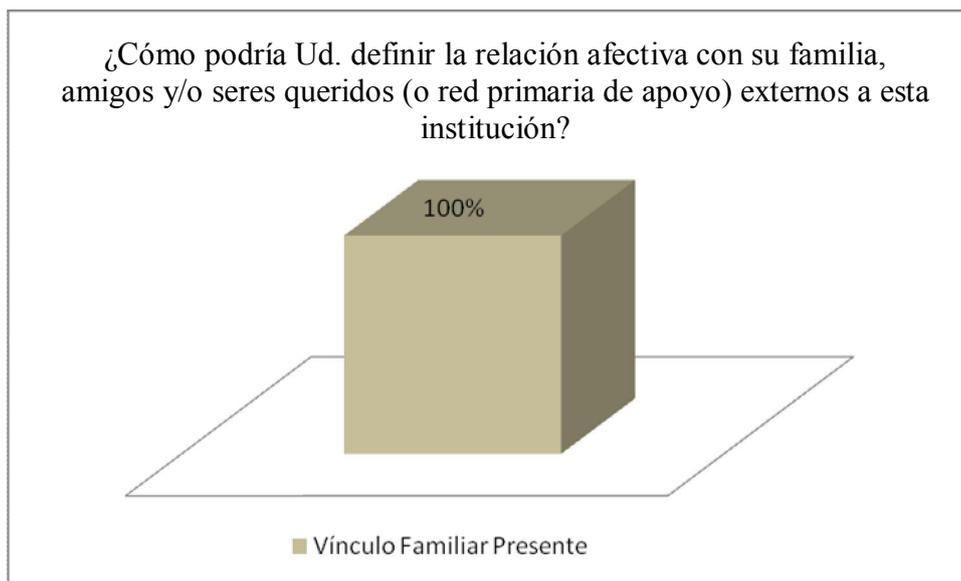
Trabajo:



Gráfica 54. *Resultados Reconocimiento.*

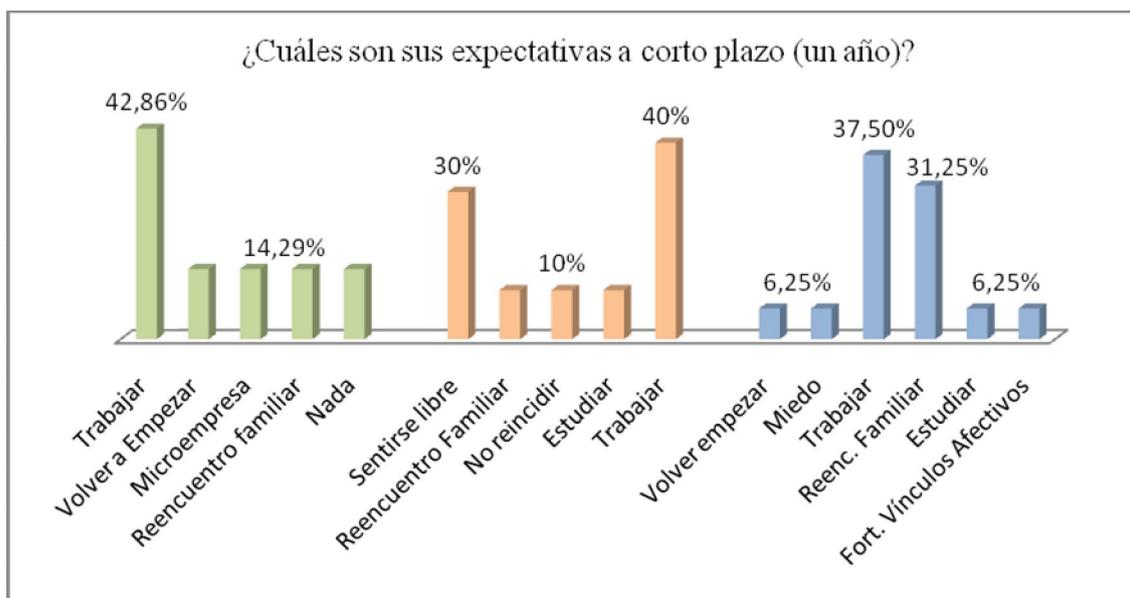
Para esta categoría temática se tuvo en cuenta el reconocimiento (emocional y material) como elemento de gran importancia en el quehacer de los sujetos en el contexto laboral. Se esperaba como lo muestran los resultados de la Gráfica 53, que ante situaciones donde se refuercen positivamente desde el ser y el hacer al sujeto permitiera emerger sentimientos y emociones favorables para el fortalecimiento en el área laboral y personal, sin embargo en EPC y en RMB se observó un porcentaje que aunque pequeño representa alguna alerta sobre el ¿cómo se siente la persona cuando es reconocida positivamente por sus superiores o pares? debido a mantener distancia de la retribución evidenciando claramente su resistencia.

Personal/Familiar:

Gráfica 55. *Resultados Relación Familiar.*

Los resultados para esta área resultan favorables ya que el 100% de los evaluados en los tres Centros Penitenciarios enunciaron tener una buena relación y

aproximación a sus familias incluso el proceso de prisionalización ha contribuido al fortalecimiento de los seres cercanos a los evaluados, lo anterior constituye un factor protector que incrementa las expectativas adaptativas respecto al desempeño personal dentro y fuera de la institución penitenciaria.



Gráfica 56. *Resultados Proyección a Futuro.*

Los resultados para este ítem se relacionan con lo anteriormente comentado desde el factor protector que constituye la familia en los sujetos evaluados. Para los hombres evaluados en EPC evidencian dos tendencias claras, la primera orientada al área laboral y la segunda a permitirse un espacio personal y de relación que reorganice sus vidas en el proceso de reintegro a la sociedad; aparece una tendencia de desorientación o resistencia frente al futuro (14.29%), que posiblemente este en relación a su proceso de prisionalización.

En EPAMS puntúan principalmente dos características importantes que contrastan aspectos evaluados en los instrumentos y encontrados en la teoría, es la dignificación del ser humano desde el trabajo acompañado del deseo de libertad, elemento fundamental que dignifica. Enunciados como no reincidir, estudiar y reencontrarse con su familia evidencian en los sujetos potencial para el desarrollo y posterior logro de un proceso adaptativo en sociedad.

Finalmente las mujeres encaminan sus resultados a expresiones relacionadas con el área emocional haciendo énfasis en el fortalecimiento de vínculos afectivos apoyados desde la calidad y proximidad de la relación, un alto porcentaje (Ver Gráfica 55) planea realizar actividades laborales sin reincidir.

Evolución de la Muestra a Través del Proceso de Evaluación

Aplicación IPH: 163 Hombres y Mujeres distribuidos de la siguiente manera; 15 hombres en el Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Bucaramanga (EPC), 97 Hombres en el Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad Girón (EPAMS) y 51 mujeres pertenecientes a la Reclusión de Mujeres Bucaramanga (RMB).

Aplicación 16 PF: 42 Hombres y Mujeres de los cuales 10 hombres fueron evaluados en EPC, 13 en EPAMS y 19 en RMB.

Aplicación E.E.WAIS: 35 Hombres y Mujeres evaluados. 8 Hombres de EPC (Panadería), 11 ubicados en EPAMS (Carpintería) y 16 mujeres de RMB (Lavandería).

Discusión

El proceso llevado a cabo en la presente investigación, el cual tuvo como resultado evaluar la población interna beneficiaria del Proyecto de Potencialización Laboral de los Centros Penitenciarios de Bucaramanga y Girón, para a partir de los resultados identificar los aspectos internos relacionados con la competitividad laboral que son necesarios al hacer parte de un proceso de potencialización laboral y crear un manual por funciones que oriente las relaciones laborales dentro de las unidades productivas, fue un trabajo interdisciplinario con la facultad de Ingeniería Industrial que respondió a la necesidad de crear en red de apoyo la oportunidad de prestar atención, intervención y orientación desde los conocimientos y habilidades profesionales en pro de los internos de los diferentes establecimientos, así como aportar desde la psicología la posibilidad de que los sujetos adquieran herramientas para incorporarse a la sociedad; teniendo en cuenta la importancia de ésta, del sentido de pertenencia a determinados grupos y de la proximidad con el otro para el ser. La identificación de las habilidades y destrezas laborales y los factores de personalidad, la descripción de cargos que posibiliten al realizar su aplicación un óptimo rendimiento en las Unidades Productivas constituye el valor y sentido del trabajo realizado de donde se puede obtener un modelo de orientación en relación al área laboral de futura implementación en las diversas opciones de trabajo presentes en los Centros Penitenciarios, sin perder el sentido de la necesidad de trabajar en pro del proceso de prisionalización de los internos, priorizando la apertura de espacios en los que se inicie con un proceso personal, en el cual se encuentre un verdadero significado a los días en prisión, partiendo de la visión del trabajo como una oportunidad de motivación y el encuentro de diferentes alternativas de solución aplicados a los problemas de la vida, es decir, mayor posibilidad de ayudar económicamente a sus seres queridos, la adquisición de herramientas que posibiliten

actividades extramural, el fortalecimiento de habilidades sociales adaptativas que le permitan trabajar en equipo y de ocupar su tiempo en espacios que ayuden en el manejo de la ansiedad, de la frustración, de la angustia y demás sentimientos generados en la cárcel.

La psicología Organizacional como área centrada en los aspectos psicológicos de un lugar de trabajo. Trata específicamente temas como productividad, satisfacción en el trabajo y toma de decisiones (Cascio, 1995; Rigió y Porter, 1996 citados por Feldman 2002). Dentro del contexto penitenciario, la psicología organizacional se enfoca en brindar desde el trabajo la oportunidad de desempeñarse en una actividad productiva, así como analizar los diferentes factores que dentro de este contexto pueden afectar el desempeño laboral.

Clemente (1998) enuncia la *Psicología Penitenciaria* como un área muy organizacional que comprende la actuación del psicólogo dentro de las organizaciones penitenciarias la clasificación de los internos en módulos concretos, estudio de permisos penitenciarios, salidas, estudiar el clima social y realizar tratamientos grupales e individuales”.

Para lo anterior también Bussenus (2008) plantea que:

“A diferencia del psicólogo industrial, el psicólogo organizacional, no sólo se ocupa de problemas tales como el reclutamiento, evaluación, selección, entrenamiento, análisis de cargos, incentivos, condiciones de trabajo, etc. sino también del comportamiento de los grupos y subsistemas de trabajo y de la respuesta de la organización en su conjunto ante estímulos internos y externos.”

En la presente investigación se interpretó el delito no sólo como una responsabilidad meramente del hombre y de su conducta, sino la influencia de la

sociedad ya sea por acción o por omisión; desconocer ésta y pretender castigar únicamente al que comete el delito es una salida fácil, como lo menciona Velosa (2004)

“Las cárceles colombianas, municipales, departamentales y nacionales, fueron construidas improvisadamente hace dos centurias, cuando la población carcelaria era considerablemente menos, con el fin exclusivo que los reclusos pagaran sus penas, es decir, con criterio meramente vindicativo”; de esta manera se asumió la responsabilidad desde la constitución de una red que no sólo se centró en el proceso de prisionalización del interno sino en las implicaciones de un proceso de resocialización, abriendo paso de esta manera a la participación de la sociedad en dicho asunto, siguiendo a Foucault (2001) cuando dice que la prisión es el lugar de ejecución de la pena, es a la vez lugar de observación de los individuos castigados. Pero se debe tener también conocimiento de cada detenido, de su conducta, de sus disposiciones profundas, de su progresiva enmienda. Las prisiones deben ser concebidas como un lugar de formación para un saber clínico sobre los penados. Esta forma de aproximación a la muestra, contribuye al logro del objetivo central del proyecto de Potencialización Laboral que consiste en:

Desarrollar procesos preventivos a través de la utilización del tiempo libre, que respondan a intereses y necesidades de los/as internos/as, en cuanto a actividades productivas, no con el fin único de redimir pena sino de promover potencialidades, actitudes, destrezas y consolidación de proyectos de vida individuales, familiares y grupales.

El subproyecto “Evaluación de la Población Interna y Diseño de Manual por Funciones de las Unidades Productivas Beneficiarias del Proyecto de Potencialización Laboral en los Centros Penitenciarios de Bucaramanga y Girón”, aportó desde la psicología en su área organizacional (en el contexto penitenciario) al grupo de

investigación *Productividad y Competitividad* de la Universidad Pontificia Bolivariana, encontrando en el desempeño laboral de los internos una alternativa para manejar sus estados emocionales como la ansiedad, la angustia, frustración, depresión, autoestima negativa o baja, comunicación precaria, ocio, ausencia de proyecto de vida, rechazo familiar y social, días sin sentido, soledad, sensación de haber sido abandonados y desamparados, esto lo contempla el Artículo 80 Código Penitenciario que tiene como prioridad velar por la salud física y mental de cada uno de los internos; desarrollando por medio del desempeño en las Unidades Productivas, el autoestima, el auto concepto y reconocimiento de habilidades y destrezas propias, el sentirse de esta forma útil, dándole sentido a sus acciones a nivel personal, económico y de reconocimiento familiar, social e institucional que le van a permitir la construcción de factores protectores llegado el momento de reencontrarse nuevamente con su realidad fuera de la institución, lo anterior se soporta desde el Artículo 79 Código Penitenciario donde menciona que:

“El trabajo en los establecimientos de reclusión es obligatorio para los condenados como medio terapéutico adecuado a los fines de la resocialización. Se organizarán atendiendo las aptitudes y capacidades de los internos y sus productos serán comercializados”.

El presente subproyecto, parte de la importancia que se le atribuye a la relación estudiante-interno desde la empatía y a la necesidad de dar a conocer con claridad y honestidad las metas a obtener, fortaleciendo de esta manera la actitud participativa y la expectativa no solo frente al proceso realizado, sino frente a la posibilidad de obtener mayores beneficios tanto personales como laborales dentro de la Unidad Productiva en la que se desempeñan, lo anterior es de considerar teniendo en cuenta que los sujetos evidencian un escaso manejo de sus estados emocionales que fluctúan constantemente

en respuesta al contexto que es catalizador de los mismos mostrando actitudes de desconfianza hacia la participación en procesos de esta índole (evaluación).

Se inicia el proceso de evaluación del personal interno de los Centros Penitenciarios para las diferentes unidades productivas, con la *Identificación del Potencial Humano* en cada una de ellas, teniendo como propósito obtener información que permita identificar las características básicas del ser humano en resiliencia, inteligencia emocional, capacidad de desempeño y prospectiva que se pueden fortalecer o que pueden actuar como soporte en condiciones adversas, como desplazamiento, privación de la libertad, condición de madre cabeza de familia, entre otros (Amador y Zárate, 2005). Esta evaluación (Cuestionario C-IPH), encontró características significativas de los sujetos que se asocian y desarrollan o estancan debido a su estado de privación de la libertad. En los hombres se encontraron indicadores como: *independencia, iniciativa, sentido del humor* (pertenecientes a la variable de resiliencia) en un nivel medio y bajo, lo que demuestra, cierto grado de subordinación en relación al contexto en donde se encuentra la muestra, sin desconocer que se debe fortalecer la capacidad de hacer las cosas por sí mismo con seguridad y confianza, sin esperar que el otro oriente sus actividades. La cárcel, como institución que priva de la libertad con el fin de la reeducación, readaptación y reinserción a la sociedad de los internos; media en las relaciones interpersonales que son sensibles a conflictos internos entre las personas que allí residen, donde se vulnera la confianza en sí mismo y la seguridad particular. Se encontró en los resultados que las mujeres tienen un nivel alto de iniciativa ante la adversidad, anticipándose al futuro con seguridad, pensando en el otro, en su bienestar, aprovechando el distanciamiento familiar para generar procesos introspectivos que les permitan surgir ante las dificultades. Los indicadores anteriores constituyen una fuente de protección ante su condición privatoria de la libertad teniendo en cuenta que un

factor protector según Rutter, (1985) citado en Amador, Zárate (2006) hace referencia a las *influencias que modifican, mejoran o alteran la respuesta de una persona a algún peligro que predispone a un resultado no adaptativo*; encontrándose también visiblemente, la necesidad de afiliación con el otro, que se constituye cotidianamente como reforzador que mantiene la motivación ante la adversidad; para esto continúa Rutter diciendo que *“los factores protectores, a diferencia de las experiencias positivas, incluyen un componente de interacción”*.

En hombres y mujeres (EPC y RMB) se encontró un bajo nivel del indicador de sentido del humor que constata un escaso manejo de los mecanismos de defensa que contribuyen de forma saludable a la disminución de respuestas emocionales frente a la espera en reclusión. Cabe resaltar que los hombres y mujeres de los establecimientos penitenciarios tienen niveles altos de resiliencia pero los porcentajes que registran son estadísticamente significativos en hombres (60% en EPC y 72.73% en EPAMS en relación al 52,9% de RMB) lo que descarta el postulado de Fergusson y Lynskey (1996) mencionado en Amador, Zárate (2006) en relación a que el género femenino es considerado con más elementos resilientes, sin embargo, son personas que poseen las fortalezas en indicadores para evaluar la capacidad y potencial de cambio, introspección, anticipación y mecanismos de defensa como sublimación y supresión, que median al enfrentar adecuadamente, los diferentes acontecimientos adversos que se le presenten.

Los altos resultados obtenidos de la aplicación del IPH en hombres, para la variable de inteligencia emocional, denotan la habilidad de manejar asertivamente las relaciones con los demás y consigo mismo; indicadores tales como: empatía, habilidades sociales, motivación y autoconciencia, mostraron a los hombres de los centros penitenciarios con herramientas adaptativas para trabajar en equipo dentro de las

Unidades Productivas (Inteligencia Emocional Interpersonal); particularmente en relación al control emocional, necesario para llevar a cabo un proceso individual apropiado del manejo de la expresión de sus emociones (Inteligencia Emocional Intrapersonal) se encontró que aunque no está en el límite inferior, sí necesita de entrenamiento, debido al uso de mecanismos que sobrecatectizan la psique, queriendo decir esto que el fortalecimiento personal de los elementos mencionados anteriormente influirían en la optimización de características interpersonales que aunque están en un nivel considerablemente positivo se podrían mejorar. Las mujeres por el contrario evidenciaron significativamente un detrimento en el manejo de sus respuestas emocionales, haciéndolas personas lábiles emocionalmente, pero al mismo tiempo con la posibilidad de mayor descarga de tensiones y canalización (que por no ser la más adecuada) que genera intervalos de dichos estados. La necesidad en las mujeres está marcada en el área intrapersonal que influye directamente en cada uno de los contextos donde se desenvuelvan.

Ya habiendo enunciado características en relación a la esfera personal de los sujetos evaluados, el IPH identifica también habilidades relacionadas con la capacidad de desempeño, encontrándose niveles altos en la capacidad de aprendizaje, de solución de problemas y creatividad. Unidades Productivas como Panadería (EPC-Bucaramanga), Carpintería (EPAMS) y Lavandería (RMB) poseen habilidades no sólo para desempeñar de forma adecuada sus actividades en el medio laboral, sino en la aplicación de estas herramientas a su vida, identificando diferentes alternativas para la solución de problemas, siendo creativos en las labores que desempeñan y en la forma de desenvolverse ante la sociedad, en el momento de recobrar la libertad; lo anterior producto del proceso personal y grupal que los participantes han podido conjugar a lo largo de su experiencia de prisionalización que se ha convertido en experiencia de vida.

La forma de aproximarse al futuro desde el presente Godet, (1985), la llama Prospectiva de vida, que para esta evaluación mostró en los resultados obtenidos altos niveles en el indicador capacidad de anticipación al futuro y capacidad para fortalecer las bases en la consecución de sus objetivos; aunque en los hombres se evidenciaron conductas altas en el indicador de pro actividad, donde se actúa previniendo o anticipando por voluntad propia los acontecimientos, se presentan diferencias entre las unidades productivas de los establecimientos penitenciarios; en la Panadería los sujetos están claramente identificados con características de proactividad, lo cual permite predecir productividad y rendimiento en su desempeño tanto individual como de grupo; por otra parte en la Carpintería algunos internos se caracterizaron por ser reactivos, es decir por poseer una conducta que responde en el momento en el que se presenta la situación, sin haber prevenido ésta antes, sin embargo también se encontraron puntuaciones en niveles altos para conductas preactivas y proactivas. Las mujeres, se identificaron por presentar una actitud reactiva, con acercamientos a la preactividad pero evidenciando notablemente la necesidad de contar con mayores elementos que solidifiquen la acción desde la anticipación (puntuación alta en resiliencia) ya que esta última podría contribuir al proceso de aproximación al futuro.

En la segunda aplicación del proceso investigativo, se identificaron factores de personalidad (a través del *16 PF*), los cuales influyen directamente en el desempeño laboral; encontrándose relación entre los resultados de algunos factores que evaluó dicha prueba. Se puede inferir entonces, que los indicadores clínicos que arroja la prueba y que son comunes en los internos (as), responden a los diferentes estados emocionales que presentan al encontrarse privados de la libertad. Estos factores al puntuar como Indicadores Clínicos se convierten en una alarma a la cual se debe atender con premura, no solo de forma individual sino desde los servicios psicosociales que se

prestan dentro de las instituciones y que brindan herramientas para poder manejar de forma más adaptativa diferentes acontecimientos dentro y fuera del Establecimiento Penitenciario. Los factores comunes en los tres Centros Penitenciarios evaluados de Bucaramanga y Girón son: *Inestabilidad Emocional* que según Cattell (1970), citado por Karson y O'Dell (1995), las personas que puntúan bajo en esta escala, poseen miedos irracionales, resentimientos hacia los demás y dificultades de adaptación al cambio; *Inseguridad, Tensión y Despreocupación*; presentando en su mayoría, uno o varios de estos factores como indicador clínico; se plantea la relación de dichos estados emocionales y sus manifestaciones con su condición social, donde las personas privadas de la libertad deben enfrentarse a situaciones difíciles con su familia, con las personas cercanas y con la sociedad, que lo rotula como delincuente; surgiendo así el desequilibrio emocional, que fluctúa entre encontrar un sentido de vida, la forma de evadir la frustración de no poder ayudar a sus seres queridos o simplemente de recobrar su libertad, esta posición la acompaña Cattell (1970) citado por Karson y O'Dell (1995) donde menciona que las personas que puntúan bajo en estos factores son personas que podrían conceder muy poca consideración a las opiniones de los demás, así como a las normas de la sociedad. Se presentan así sentimientos y emociones momentáneas, manifestadas por conductas de extroversión, introversión, espontaneidad o timidez, pero siempre intentando evadir su ansiedad y angustia dentro de la prisión; este estado emocional y esta conducta lleva al sujeto a despreocuparse de lo que sucede a su alrededor, perder el interés o motivación de un proceso de prisionalización que lo oriente y ayude a tener conductas asertivas para enfrentarse a la sociedad al reintegrarse a ella; por el contrario, las situaciones adversas, la depresión y la soledad, disminuyen el esfuerzo y empuje de seguir adelante; las investigaciones realizadas por Karson y

O'Dell (1995), señalan la posibilidad de poseer problemas con las normas sociales y tener conductas antisociales ante estos elementos encontrados.

Es fácil reconocer a la sociedad, el difícil ambiente que existe dentro de un centro penitenciario, en el que se convive con diferentes tipos de personalidades, diferentes expresiones de emociones en un sólo establecimiento, donde el sujeto debe adaptarse y desenvolverse de manera asertiva, por ende, la prueba arroja indicadores clínicos en factores de inseguridad en la mayoría de internos (as) evidenciándose la tendencia a ser depresivos, preocupados, llenos de presagios e ideas largamente gestadas, ante las dificultades presentan tendencia infantil a la ansiedad, generalmente no se sienten aceptados en los grupos y si son aceptados poseen una conducta de prevención ante el otro; esta condición se relaciona sin duda alguna con la tendencia de los internos a puntuar como indicador clínico en la escala que evalúa tensión, donde se manifiesta de esta manera por medio de una conducta excitable, intranquila, irritable e impaciente, la frustración que siente al estar privado de la libertad y la dificultad para descargar dicho estado emocional; estas personas se encuentran a menudo fatigadas, pero incapaces de permanecer inactivas, razón por la cual prefieren desempeñarse en actividades laborales o educativas en la institución que los aleje un poco de la centralización en su situación actual. Cabe resaltar que escalas que miden el control social y la inhibición, puntúan en un nivel bajo, aunque no son indicadores clínicos, se evidencia la dificultad de seguir normas o reglas planteadas por la sociedad; son personas que prefieren hacer las cosas a su manera.

Es importante tener en cuenta otros factores que aunque no registraron como indicador clínico fueron comunes en la mayoría de internos (as) evaluados; tales como: *autosuficiencia*, *amabilidad*, *extraversión*, *astucia* e *innovación* son factores que favorecen el desempeño laboral dentro de la Unidades Productivas y que señalan un

buen nivel, caracterizándolos como personas con buenas relaciones sociales, trabajadoras y con la capacidad de exponer sus ideas ante el grupo.

Finalmente en el proceso de evaluación se buscó identificar por medio de la *Escala Manipulativa* de la prueba de inteligencia *WAIS*, diferentes habilidades como atención, organización espacial, rapidez perceptiva, capacidad de razonamiento, concentración visual, habilidades básicas de percepción, diferenciación de detalles esenciales, coordinación viso-motora y pensamiento mecánico, que son necesarias para la labor que los internos deben desempeñar dentro de las Unidades Productivas, teniendo en cuenta una mayor productividad en el oficio que se realiza desde los diferentes cargos, como también el manejo adecuado de las diferentes herramientas que utilizan.

Los resultados encontrados mostraron ciertas dificultades en el desempeño de las subpruebas, donde la mayoría de internos obtuvieron puntajes similares que permiten analizar su desempeño en común; se observa dificultad en el análisis visual en la subprueba de *Figuras Incompletas*, donde no se identifican los objetos faltantes con claridad; de igual forma se presentan dificultades de percepción visual, identificada en la subprueba de *Historietas*, denotando falta de atención o impulsividad dificultando la obtención de los resultados esperados y un buen puntaje en el desarrollo de la prueba; lo anterior puede tener como causas el deterioro de la visión (necesidad de utilizar lentes) por su edad cronológica como lo enuncia Zimmerman y Woo-Sam (1995) diciendo que “el CI Total disminuye al aumentar la edad y esta disminución es, en gran medida fruto de resultados pobres en determinadas pruebas” y el nivel de escolaridad que los participantes tienen (niveles primaria y en otros tantos casos secundaria completa o incompleta); sin embargo subpruebas como *Clave de Números* que exigen concentración y dominancia, *Cubos*, que exige capacidad analítica, rapidez y precisión

para abordar un problema y que evidencia un buen nivel de coordinación psicomotora, arrojan un puntaje alto para la mayoría de los internos, favoreciendo de esta forma un mejor desempeño laboral dentro de las Unidades Productivas ya que según Rappaport, Gill y Schafer (1945) citados por Zimmerman y Woo-Sam (1995) en esta prueba (clave de números) se observan implicados tres tipos de aprendizaje pueden interferir notablemente en las tareas cotidianas: primero, qué símbolo va asociado con cada número; segundo, dónde está colocado y tercero con cuánta eficiencia se escribe.

Es de resaltar que todos los internos (as) evaluados con la prueba del WAIS presentan dificultad en el manejo de la ansiedad, así como problemas depresivos, esto se ve reflejado en la dedicación exagerada a la resolución de cada subprueba o la posición y lenguaje no verbal que adopta el sujeto dificultándole la resolución acertada de las tareas propuestas. Su aparición se ve marcadamente en la subprueba Clave de Números y según Zimmerman y Woo-Sam (1995), se:

“han obtenido puntuaciones bajas en sujetos con características depresivas para esta prueba”.

El medio al que están expuestos los internos a diario, exige de ellos (as) altos niveles de tolerancia a la frustración y de herramientas que le ayuden a canalizar sus emociones; los resultados que arroja la escala Manipulativa del WAIS en cuanto a la ansiedad y la depresión, se relacionan con los resultados observados en el IPH y 16 PF, donde se evidencia la dificultad de canalizar esta energía negativa hacia actividades que favorezcan su proceso de prisionalización; los internos (as) deben adquirir herramientas, tomando actividades laborales o educativas con una actitud motivada hacia su fortalecimiento, que les permita manejar su realidad privativa de la libertad.

Habiendo partido de la identificación de potencial humano, de la observación de patrones de personalidad y de la evaluación de habilidades manipulativas,

relacionadas todas con el desempeño laboral; se da paso a la adecuación de las habilidades detectadas y los aspectos por fortalecer (anteriormente mencionados) para determinar los elementos internos en relación a la competitividad que deben poseer los sujetos para desempeñarse en los diferentes cargos dentro de las Unidades Productivas, y cuales deben ser los requisitos de los internos a ocupar dichos cargos.

Se tuvo en cuenta la influencia que tiene el desempeño laboral en el proceso de reeducación y readaptación de los internos a la sociedad, encontrando concordancia entre el sentirse útil para la ésta y tener una conducta adecuada consigo mismo, con su red primaria de apoyo y con su microentorno. De esta forma se trabajó con el interno desde sus capacidades, su conocimiento y su motivación, elementos sólidos que garantizan un adecuado desenvolvimiento laboral y un adaptativo proceso personal para desempeñarse más adelante de manera productiva, disciplinada e interesada en su bienestar, en el otro y en su reintegración a la sociedad.

Diferentes planteamientos como el de Foucault, 2001; Echeverri Ossa, 1995; Jaime Castro, 1975; José Luis Segovia, 1996 (Citados en el referente conceptual) que hacen referencia al trabajo en la cárcel, especifican su sentido terapéutico (laborterapia) en el proceso individual del interno, así como educativo para un posterior accionar en la sociedad. En concordancia con los autores, se encontró la motivación de los sujetos evaluados hacia el trabajo que realizan, el aprendizaje que adquieren dentro de las Unidades Productivas y el manejo de su tiempo, evadiendo el ocio generador en muchas ocasiones no solo de conductas desadaptativas sino de pensamientos que generan malestar en los individuos que allí residen.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado se tuvo en cuenta a la hora de pensar el manual de funciones con el fin de realizar una orientación centrada en las habilidades que poseen las personas que hacen parte de las Unidades Productivas, dando

así mayor importancia a los aprendizajes y cualidades que posee el sujeto que al encontrar un nuevo sentido dignifique sus días de prisión a través del trabajo y logre desempeñarse de manera competitiva y productiva en un medio laboral, David McClelland (1999) citado por Martha Alles (2004) describe la motivación como el interés recurrente para el logro de un objetivo basado en un incentivo natural; un interés que energiza, orienta y selecciona comportamientos, así mismo divide en tres sistemas que gobiernan el comportamiento humano, *los logros como motivación, el poder como motivación y la pertenencia como motivación.*

En la mayoría de casos los internos llegan a las Unidades Productivas de los centros penitenciarios sin conocer el área en la cual se labora (panadería, artesanía, carpintería, zapatería, lavandería etc.), sin embargo, las personas han sido elegidas, por haber cumplido los requerimientos que exige la institución, evaluándose luego dentro de este medio laboral aspectos de su desempeño y de su conducta que catalizan o detienen procesos en su mayoría grupales. (Este proceso de evaluación lo realiza la institución de acuerdo al Artículo 145 Código Penitenciario “Consejo de evaluación y tratamiento que es realizado por medio de grupos interdisciplinarios integrados por abogados, psicólogos, psiquiatras, pedagogos, trabajadores sociales, médicos, terapeutas, antropólogos, sociólogos, criminólogos y miembros del cuerpo de custodia y Vigilancia.)

Lo anterior es aspecto de gran importancia, identificado en todo el desarrollo del presente proyecto, donde se encontraron en los internos (as) las destrezas necesarias para llevar a cabo un buen desempeño, garantizando la productividad dentro de cualquier Unidad, a la que éste pertenezca. Cabe resaltar que las habilidades o destrezas identificadas varían en nivel de intensidad y de frecuencia de aparición, según las especialidades y los niveles de los funcionarios dentro de un esquema general de la

Unidad (Ernst & Young, 1998). Es así como, de la evaluación realizada a los internos de los establecimientos penitenciarios que hacen parte ahora del proyecto de Potencialización Laboral, se establecen habilidades generales, específicas y técnicas para cada cargo a desempeñar, que corresponden directamente a los requisitos de la UP.

En este sentido, se logran los objetivos específicos planteados en el proyecto en los que se determinaron las diferentes destrezas o habilidades, rasgos de personalidad e inteligencia de la población interna de los centros penitenciarios de Bucaramanga y Girón que permitan un rendimiento superior, con la aplicación del Cuestionario de Identificación de Potencial Humano, en donde se realizó un primer filtro para en una segunda fase, identificar los diferentes rasgos de personalidad, como las rasgos que permitan o detienen los procesos orientados a un rendimiento superior en las unidades productivas dentro de las instituciones penitenciarias, lográndolo con la aplicación del test 16 PF y de la Escala de Ejecución del WAIS, que establecieron resultados desde habilidades a nivel personal, específicas y técnicas que se requieren para cada cargo; finalmente se da paso a la construcción de un manual para los cargos de las diferentes Unidades Productivas con el fin de al realizar su implementación éstos contribuyan al mantenimiento e incremento de la eficiencia y el desempeño del personal interno, logrando así el cumplimiento del tercer objetivo y la consecución del logro general.

En el transcurso de la evaluación los internos participantes tuvieron la oportunidad de explorar potencialidades, habilidades, destrezas y talentos que en muchas ocasiones no se desarrollan, ni se tiene el conocimiento de que se poseen, éstas requieren del discernimiento y comprensión de sí mismos para trascender.

Se pretende de ésta manera, que la unión interdisciplinaria siga orientando el proceso de potencialización de las Unidades Productivas, de esta forma con la

orientación de la Psicología y de Ingeniería Industrial, que contribuya al mejoramiento desde su accionar en las Unidades Productivas de un nuevo sentido del trabajo que acompañe internos además de oportunidades laborales y con mayor estabilidad dentro de los establecimientos penitenciarios y carcelarios a sostener un proceso de transformación individual que se ponga en práctica desde prisión y emerja sustancialmente en la condición extramural gozando del beneficio que complementa la dignidad humana, llamado libertad. (Segunda fase del proyecto Potencialización Laboral apoyo en la formulación de planes de negocios para la creación de empresas como parte de su proyecto de vida, cuando el interno sea liberado).

Todo lo anterior es un gran esfuerzo que intenta dar respuesta a la ingente necesidad de dignificar al ser humano, y por consiguiente, resignificar los establecimientos penitenciarios y carcelarios como espacios de conocimiento y transformación en pro de la readaptación a la sociedad de manera asertiva de los internos.

Conclusiones

La muestra de participantes en el proceso realizado fue evaluada, identificando en ella los aspectos internos relacionados con la competitividad laboral que son necesarios para hacer parte de un proceso de potencialización laboral, evidenciados en los esquemas de las habilidades requeridas inmersos en los manuales por funciones de las respectivas unidades productivas beneficiarias del Proyecto de Potencialización Laboral de los Centros Penitenciarios de Bucaramanga y Girón.

Según la información que se obtuvo del trabajo realizado para responder a la pregunta planteada en la descripción del problema, de la investigación-acción resultó la elaboración de los manuales por funciones que se constituirán desde su aplicación como una guía efectiva para la acción dentro de las unidades productivas.

A partir del tipo de diseño *Transeccional Exploratorio* se pudo determinar las diferentes destrezas o habilidades, rasgos de personalidad e inteligencia de la población interna de los centros penitenciarios de Bucaramanga y Girón que permiten un rendimiento superior; posteriormente en la segunda fase, se pudo describir los aspectos internos relacionados con la competitividad laboral y la construcción de un manual de descripción de los cargos en las diferentes Unidades Productivas por medio del tipo de diseño *Transeccional Descriptivo*.

Producto de la fase de diagnóstico se pudo determinar las destrezas o habilidades a nivel personal (IPH, 16 PF) y a nivel intelectual (manipulativo) (E.E.WAIS) de los (as) internos (as) que contribuyen al logro de un rendimiento superior en relación al área laboral.

En los resultados arrojados por el IPH las mujeres presentaron un nivel alto en indicadores tales como iniciativa ante la adversidad, anticipación al futuro, altruismo,

introspección que se constituyen como factores protectores de la condición de privación de la libertad.

En hombres y mujeres se encontró un bajo nivel del indicador de sentido del humor que se constituyó como factor de riesgo en la variable de resiliencia.

Existen diferencias significativas estadísticamente entre mujeres y hombres en la variable de resiliencia (60% en EPC y 72.73% en EPAMS en relación al 52,9% de RMB) lo que descarta el postulado de Fergusson y Lynskey (1996) mencionado en Amador, Zárate (2006) en relación a que el género femenino es considerado con más elementos resilientes que el masculino.

La variable de inteligencia emocional, en hombres denota habilidades de manejo asertivo en las relaciones con los demás y consigo mismo; indicadores tales como: empatía, habilidades sociales, motivación y autoconciencia, mostraron a los hombres de los centros penitenciarios con herramientas adaptativas para trabajar en equipo dentro de las Unidades Productivas. Las mujeres por su parte, evidenciaron significativamente un detrimento en el manejo de sus respuestas emocionales, haciéndolas personas lábiles emocionalmente.

La variable capacidad de desempeño, se encontró en niveles altos para indicadores relacionados con la capacidad de aprendizaje, de solución de problemas y creatividad.

En relación a la actitud frente al futuro (prospectiva de vida) los hombres se identificaron con una actitud proactiva, lo cual permite predecir productividad y rendimiento en su desempeño tanto individual como de grupo. Las mujeres, se identificaron por presentar una actitud reactiva, con acercamientos a la preactividad pero evidenciando notablemente la necesidad de contar con mayores elementos que

solidifiquen la acción desde la anticipación (puntuación alta en resiliencia) ya que esta última podría contribuir al proceso de aproximación al futuro.

Los indicadores clínicos comunes resultantes de la aplicación del 16 PF en los tres Centros Penitenciarios evaluados de Bucaramanga y Girón son: *Inestabilidad Emocional Inseguridad, Tensión y Despreocupación*; se plantea la relación de dichos estados emocionales y sus manifestaciones con su condición social y el contexto en el cual se desarrollan enfrentándose a situaciones difíciles con su familia, con las personas cercanas y con la sociedad, que lo rotula como delincuente; surgiendo así el desequilibrio emocional, que fluctúa entre encontrar un sentido de vida, la forma de evadir la frustración de no poder ayudar a sus seres queridos o simplemente de recobrar su libertad. Las personas que puntúan bajo en estos factores son personas que podrían conceder muy poca consideración a las opiniones de los demás, así como a las normas de la sociedad.

Factores que no registraron como indicador clínico pero fueron comunes en la mayoría de internos (as) evaluados; son: *autosuficiencia, amabilidad, extraversión, astucia e innovación* que describieron a los sujetos como personas con buenas relaciones sociales, trabajadoras y con la capacidad de exponer sus ideas ante el grupo.

Las puntuaciones bajas en mujeres las subpruebas *Cubos, Figuras Incompletas e Historietas*, que evidenciaron dificultades de percepción visual, falta de atención o impulsividad se pudieron asociar a dos factores tales como el bajo nivel de escolaridad y la ansiedad generada por la obtención del logro de la tarea.

Los Hombres y las Mujeres presentan las habilidades necesarias de concentración y dominancia, capacidad analítica, rapidez y precisión para abordar un problema, y coordinación psicomotora, que permitirían un óptimo desempeño laboral dentro de las Unidades Productivas.

El trabajo llena de sentido la vida de los internos porque encauza en una dirección el desarrollo de la personalidad desde la reeducación y readaptación que posibilite el reingreso a la sociedad, encontrando concordancia entre sentirse útil en sociedad y mantener una conducta adecuada consigo mismo, con su red primaria de apoyo y con su microentorno, aumentando así el autoestima al comprobar cómo éste le valora, no sólo económicamente la labor realizada, sino desde el reconocimiento personal y humano.

Los resultados de las pruebas aplicadas al personal interno muestran la influencia del medio ambiente que se vive cotidianamente dentro de los *Centros Penitenciarios*, evidenciando así dificultades en el manejo de su ansiedad, de su frustración y de las diferentes manifestaciones que se presentan a partir de dichos estados emocionales.

Los manuales realizados para cada Unidad Productiva representan la sistematización de la información recolectada durante el proceso de evaluación, además de tener en cuenta la relevancia de las habilidades individuales de los sujetos y características de personalidad, sobre los conocimientos educativos o experiencias laborales pasadas; tomando como centro la necesidad del interno de aprender a desempeñarse en diferentes áreas laborales, lo cual le será de utilidad en su reintegración a la sociedad.

La población interna requiere la adquisición de herramientas esenciales para fortalecer su proceso de prisionalización y re-estructurarse en algunas de sus conductas que lo llevaron a cometer el ilícito, convirtiéndose en una persona responsable y productiva para su familia y para la sociedad.

Fortalecer los proyectos que se realizan en el área laboral y educativa en los Establecimientos Penitenciarios, minimiza el ocio, generador de conductas

desadaptativas dentro de los mismos, permitiendo solidificar procesos motivacionales hacia la obtención de logro.

La formación de una red de apoyo interdisciplinaria (Psicología, Ingeniería Industrial) aportó al INPEC, la posibilidad de otorgar mayores beneficios al personal interno que labora dentro de las Unidades Productivas de los Centros Penitenciarios; contribuyendo de esta manera a la humanización del proceso de prisionalización.

La continuidad del presente proyecto en su relación Psicología-Ingeniería Industrial, debe buscar no sólo el fortalecimiento dentro de las Instituciones, sino la participación de la sociedad, que será quienes compren y utilicen los productos realizados dentro de la prisión; y así dar paso al inicio de la transformación del imaginario interno-delincuente al de “personas que hacen parte de la comunidad” y a quienes se les puede brindar una nueva oportunidad de surgimiento y de re-adaptación.

La gestión de las instituciones penitenciarias fueron un catalizador dentro del proceso de selección permitiendo desde su accionar al logro de cada uno de los objetivos del presente proyecto.

Recomendaciones

Es de gran importancia, el sentido de responsabilidad social de los estudiantes que hagan parte del Proyecto de Potencialización Laboral y los subproyectos de allí se desplieguen (psicólogos, ingenieros industriales, civiles, comunicadores sociales, abogados), los cuales deben aplicar sus conocimientos de forma eficiente y eficaz, respondiendo a las necesidades de las Unidades Productivas (UP) y de las personas que allí laboran; de igual forma los estudiantes deben actuar orientados desde la objetividad manejando los prejuicios sociales en relación al contexto, valorando al interno como ser humano, ya que del trabajador depende la competitividad y productividad del área laboral, si el interno se encuentra con buena disposición se obtendrán los resultados esperados.

Se debe tener en cuenta que aunque se trabaja en un área organizacional, los internos están privados de la libertad y cotidianamente se enfrentan a situaciones difíciles en el medio en el que deben desenvolverse, por lo tanto sus estados emocionales serán inestables según sus vivencias personales; esto influirá en gran medida en el desempeño laboral y en la productividad. Se debe prestar entonces la orientación adecuada para la superación o estabilización del sujeto, que le ayude a fortalecerse y retomar su labor.

Es fundamental para la confiabilidad por parte del interno, mantener a éste informado acerca del funcionamiento de la Unidad Productiva (UP), de qué forma se está llevando a cabo el proceso, cuáles serán los beneficios que estos recibirán y cual será el impacto y la continuidad que se le dará al mismo; con el fin de que las personas que hacen parte de las UP se motiven de forma realista en la labor que desempeñan y colabores de manera asertiva hacia la consecución de logros y metas grupales.

Se recomienda participar activamente en los programas psicosociales ofrecidos por la institución o entidades externas en los cuales la población interna pueda expresar sus dudas, emociones y sentimientos (ya sean individuales o grupales) con respecto al área donde laboran, con el fin de orientar el proceso de prisionalización en relación a las necesidades de los integrantes de las UP; así como la detección de posibles problemas o situaciones que retrasen o bloqueen la dinámica de trabajo grupal .

Se debe tener en cuenta las ideas innovadoras y creativas de las personas que hacen parte de las Unidades de trabajo dentro de los Establecimientos Penitenciarios, ya que en muchas ocasiones a partir de éstas se puede potenciar la competitividad, la calidad y óptimo rendimiento del trabajo realizado, así como la satisfacción del cliente.

De acuerdo a los resultados encontrados en la Evaluación de la Escala Manipulativa WAIS donde se pudo observar un bajo nivel de desempeño en las subpruebas que se asoció con el escaso nivel de escolaridad de los evaluados, por lo tanto, se recomienda fortalecer procesos de formación educativa que optimicen la capacidad de desempeño laboral y en diferentes campos de acción.

La evaluación de la muestra (16 PF, IPH) permitió la descripción de conductas y sus respectivos rasgos de la personalidad, además de aspectos estructurales de los sujetos que abren la posibilidad a nuevos estudios centrados en resultados específicos tales como indicadores clínicos (Inestabilidad Emocional, Despreocupación, Tensión e Inseguridad), ya que éstos influyen directamente en el desempeño dentro de la Unidades Productivas.

Teniendo en cuenta los requerimientos del Proyecto de Potencialización Laboral, por parte de Ingeniería Industrial a continuación se hará mención a las necesidades de capacitación que deben prestarse desde diferentes entidades y desde la misma

Institución a los Internos, con el fin de lograr un óptimo funcionamiento de las Unidades Productivas dentro de los Establecimientos Penitenciarios:

Necesidades de Capacitación a nivel técnico. Se debe prestar la capacitación requerida de acuerdo a la Unidad Productiva en la que se labore; ya sea Panadería, Carpintería y Lavandería.

Para la panadería (Unidad Productiva seleccionada para EPC-Bucaramanga), se recomienda capacitar a los internos, en todo el proceso de realización de pan, preparación de materias primas, repostería y manejo de equipos; con el fin de no crear dependencia en la función de determinado interno, en caso de que éste recobre la libertad, enferme o se le presenten situaciones por las cuales deba estar ausente y de esta forma poder generar rotación de cargos.

En la lavandería (Unidad Productiva seleccionada para la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga), se recomienda capacitar a las internas en el manejo de equipos industriales de lavado y planchado, con el fin de no crear dependencia en una interna determinada para una función y que las internas puedan rotar en los diferentes cargos, esto posibilita un mejor manejo de la lavandería y un mayor conocimiento de las funciones de sus compañeras, así como la importancia de su desempeño para lograr un óptimo resultado dentro de la UP.

La Carpintería (Unidad Productiva seleccionada para el Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Alta y Mediana Seguridad – Girón) debe prestar capacitación en el manejo de herramientas a todos los integrantes de la Unidad Productiva, posibilitando la rotación de cargos y el conocimiento de la importancia de la labor de cada interno dentro de la línea de producción que allí se maneja.

Para los cargos administrativos de las tres Unidades Productivas anteriormente mencionadas, se recomienda capacitarse en el conocimiento industrial de los equipos

utilizados y de las funciones a desempeñar en cada cargo, con el fin de dar un manejo, una supervisión y una orientación óptima dentro de cada Unidad Productiva. De igual forma se recomienda actualizarse periódicamente en conceptos en el área administrativa, ya que esta persona debe estar encargada de las finanzas, mercadeo, administración general, talento humano y producción de las UP.

Necesidades de capacitación a nivel individual. Es importante tener en cuenta el medio carcelario y la carga emocional que éste causa; por esta razón es necesario tener en cuenta el apoyo psicosocial que brindan entidades externas o internas a INPEC, con el fin de comprender y manejar de forma asertiva las manifestaciones de las diferentes emociones que a diario se presentan. Se debe tener en cuenta entonces:

La tensión emocional, causada por sentimientos de frustración, ansiedad, desesperanza, angustia; se hace necesario un espacio para la expresión de dichos sentimientos (ya sea de terapia grupal o individual) que le brinde herramientas al interno para superar y estabilizar estados de ánimo que en ocasiones lo llevan a tener conductas desadaptativas y que empeoran su condición dentro de la prisión.

Se debe trabajar por el fortalecimiento de vínculo afectivo con la familia de los internos y con las personas allegadas a él; ya que la familia y los seres queridos son la base, que le dan fuerza y motivación al interno a seguir en la búsqueda de sí mismo y en el fortalecimiento de sus herramientas. El apoyo de la familia es el factor más importante durante el proceso de re-educación, transformación y readaptación a la sociedad.

Se debe apuntar desde el trabajo psicológico al fortalecimiento de redes sociales asertivas, donde el interno aprenda a relacionarse con el otro, basando su contacto en el respeto, en la comunicación adecuada y en la proximidad a personas que le signifiquen

aprendizaje de vida, aprendizajes que generen un verdadero sentimiento de bienestar y que le permitan socializar desde las vivencias a un mejoramiento de la calidad de vida.

Brindar un espacio de intervención individual desde el área de psicología que le permita al interno, realizar un proceso de búsqueda de si mismo hacia la curación de sus culpas, hacia el enfrentamiento de sus miedos y hacia el manejo asertivo de sus emociones.

Reconocer y potenciar habilidades, destrezas, cualidades, aptitudes y actitudes, como factores necesarios para un desempeño disciplinado, autónomo, seguro, innovador y productivo dentro de las Unidades de Trabajo.

Referencias Bibliográficas

- Aguilar, S., Fonseca, M., (2000). Diferencias de comportamiento agresivo en reclusos que desempeñan una ocupación y reclusos que no se ocupan. Universidad Manuela Beltrán.
- Amador, M., Zárate, A., (2005). Construcción de Prospectivas de Vida para los damnificados de la ola invernal de los asentamientos de Bucaramanga y Girón. Universidad Pontificia Bolivariana. Bucaramanga.
- Ardila, A., Londoño, O., (1994). Proceso de selección laboral de los reclusos para el ingreso al taller de carpintería La Mayor en la penitenciaría central La Picota en Santa fé de Bogotá. Universidad Manuela Beltrán.
- Bernstein, D; Nietzel, M (1993) Introducción a la psicología Clínica. ED Mc Graw Hill. México
- Bravo, C., (2002) El concepto de formación pedagógica: tradición y modernidad. Revisado el 19 de Abril de 2008. Tomado de www.utp.edu.co
- Bussenius, C. 2008. ¿Qué es la Psicología laboral?. Revisado el 20 de Abril de 2009. Tomado de www.psicologosorganizacionales.blogspot.com
- Camelo, M., Clavijo, M., & Zea, M., (2006). Estudio comparativo de los antecedentes ocupacionales y su relación con el desempeño ocupacional en el manejo de talleres productivos con el fin de establecer criterios de readaptación social y laboral de los reclusos de la Picota. Universidad Manuela Beltrán. Bogotá.
- Clemente, M. (1998) Fundamentos de la Psicología Jurídica. ED Pirámide Madrid, España.
- Clemente, M (1997) Psicología Jurídica Penitenciaria. Tomo II. Colección: Retos Jurídicos en las Ciencias Sociales. Madrid, España.
- Código Penitenciario y Carcelario. Ley 65 (1993).

Coleman, C, Butcher, J y Carson R. (1990). Psicología Social y Personalidad. ED: Trillas. México.

Constitución Política de Colombia. (1991)

Cubillos, M., (1996). Alternativas de Rehabilitación ocupacional dentro de reclusión de la Cárcel del Distrito Judicial “La Modelo” que permitan la readaptación sociolaboral del postpenado colombiano. Universidad Manuela Beltrán. Bogotá.

De la fuente, S; González, N (2002) La Evaluación Psicológica en el área laboral. Tomado de www.cwpsicodiagnostico.8k.com

Dirks, H (1964) La Psicología. ED, Circulo de lectores publicación 1980. Barcelona

Escobedo, S., Inzunza, S. & Padilla, G., (2002). Manual de Estilo de Publicaciones de la American Psychological Association. 2da Edición. ED. Manual Moderno. México.

Feldman, R (2002) Introducción a la Psicología. ED Mc Graw Hill. México

Fernández A (2006) Personalidad. Revisado el 18 de Abril de 2008. Tomado de www.test-psicotecnicos.com

Foucault, M. (2001) Vigilar y Castigar. Nacimiento de la Prisión. 31 Edición. Siglo XXI Editores, S.A de C.V. México.

Galván, M. (2004). Psicología social jurídica, derechos humanos radicales de los prisioneros y seguridad pública. Un desafío a los fundamentos de la ley y el orden penitenciario. Revisado el 20 de Abril de 2008. Tomado de www.psicologíajuridica.org

Goleman D. (1999) La inteligencia emocional en la empresa, ED Javier Vergara. Buenos Aires.

- Ibáñez, T., 2006. Factores psicosociales relacionados con el comportamiento de homicidas reclusos en la Cárcel Modelo de Bucaramanga. Universidad Pontificia Bolivariana.
- Karson, S; O' Dell, J. (1995). 16 PF Guía Para Su Uso Clínico (6ª edición) ED: TEA. Madrid
- López F. (2006) Formación. El asedio y estallido de un concepto. Revisado el 20 de Abril de 2008. Tomado de www.educatio.ugto.mx
- Lucio, R., Niño, N & Silva, V., (1995). Importancia de la función especializada del trabajo, como medio terapéutico en las instituciones penitenciarias. Universidad Manuela Beltrán.
- Luna, L., Porras, N Toso, L & otros., (2005). Intervención de terapia ocupacional en el proceso e rehabilitación del interno de la penitenciaría central de Colombia "La Picota". Universidad Manuela Beltrán. (Bogotá).
- Mancilla, R., Mena, Lucelly & Uribe, S., (2000). Incidencia Jurídica del trabajo en la resocialización de las internas de la Cárcel de Mujeres de Bucaramanga. Especialización en Investigación Jurídica. Universidad Manuela Beltrán.
- Marelli, (2000) Las Cuarenta Preguntas más Frecuentes Sobre la Competencia Laboral. Revisado el 26 de Febrero de 2008. Tomado de <http://www.cinterfor.org.uy/>
- Monroy, R., Torres M. & Sanabria, N., (2000). Diseño de una propuesta de intervención profesional de terapia ocupacional para el manejo del tiempo libre de los reclusos desocupados del patio dos del distrito judicial de Bucaramanga. Universidad Manuela Beltrán.
- Pontificia Universidad Javeriana (2005). Estructura de la oferta laboral en diez establecimientos del INPEC (EPCAMS Valledupar-EPC Bellavista de Medellín- CA Acacias Meta-La Picota, Bogotá- RM Bogotá-EPC Cali, Valle- EPC

Picaleña, Ibagué- EPCAMS Combita- EPCAMS Acacias, Meta- EPC Cúcuta. Bogotá.

Prieto, F., Rincón, A., (2005). Evaluación de los resultados de los talleres protegidos como opción para la reinserción socio laboral de internos de la cárcel del circuito judicial de Gacheta. Universidad Manuela Beltrán.

Sánchez, T., (1999). Alternativas laborales para internos de la cárcel del circuito del municipio de la Mesa, Cundinamarca. Universidad Manuela Beltrán. Bogotá.

Sagi-Vela, G. L., 2004. Gestión Por Competencias. El reto compartido del crecimiento personal y de la Organización. ED. Esic. Madrid.

Seisdedos, N., (1992). 16 PF Monografía Técnica. (5 Edición). ED: TEA. Madrid.

Torres, M (1994) 16 PF El Cuestionario De Personalidad Más Usado En La Selección De Profesionales Y Directivos. Revisado el 19 de Abril de 2008. Tomado de www.cenacconsultores.com

Velosa A, C.E., 2001. El Drama de las Cárceles en Colombia. Análisis crítico, comentarios. ED. Librería del Profesional. Colombia.

Vergara, M., (2007). Confección en Cárceles de Colombia. Tomado en la página de Internet: <http://www.tupatrocinio.com>

Zimmerman, I., Woo-Sam, J., (1995). Interpretación Clínica de la “Escala de Inteligencia para Adultos” (WAIS). ED: TEA. Madrid

Anexos

Anexo 1. Tablas de Resultados IPH

Tabla 1. Resultados IPH Reclusión de Mujeres Bucaramanga

Tabla 2. Resultados IPH Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Bucaramanga
EPC-BUC.

Tabla 3, 4, 5 y 6. Resultados IPH Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana
Seguridad EPAMS GIRON

Tabla 1.

Resultados IPH Reclusión de Mujeres Bucaramanga

NOMBRE	MOD	CEDULA	EDAD	RESILIENCIA	INT. EMOCIONAL		PROSPECTIVA	CAP. DE DESEMPEÑO	TOTAL	P H
					INTER	INTRA				
Cielo Pardo	C	52898082	25	16	7	6	10	5	44	ALTO
Janeth Guerra Torres	A	37575540	26	17	7	5	9	5	43	ALTO
Andrea Castro	A	39745858	37	15	6	7	11	4	43	ALTO
Claudia Liliana Afanador G	A	63506916	32	15	7	6	10	4	42	ALTO
Luz Dary Nova	A	63496521	34	16	6	6	9	5	42	ALTO
Carolina Andrade Álvarez	C	Indocument	22	15	5	7	10	5	42	ALTO
María Del Carmen Canga N	C	63538160	41	15	6	6	10	5	42	ALTO
Diva Judith Barros Méndez	C	63461524	34	17	7	7	6	5	42	ALTO
Cristina Páez	B	68285689	44	15	6	6	10	4	41	ALTO
Gloria Romero	A	37543210	30	14	6	7	10	4	41	ALTO
Luz Ney Montalvo López	A	50983566	30	15	6	6	10	4	41	ALTO
Zulma Rocío Pabón Correa	A	60369109	32	14	7	6	8	5	40	ALTO
Heidy Marcela Bayona	C	37899445	25	15	7	7	8	3	40	ALTO
Martha Núñez	C	37271166	28	15	6	6	8	5	40	ALTO
María Yesenia Mosquera	C	28182947	22	14	7	5	10	4	40	ALTO
Gloria Inés Hidalgo Mejía	B	42058404	49	16	7	4	8	5	40	ALTO
Angelina Sánchez Esparza	C	52127817	34	14	5	6	10	4	39	ALTO
Dalia Esther Toro Canillo	A	27981685	49	13	5	7	9	5	39	ALTO
Claudia E Campos Pinzón	A	37753811	28	12	7	6	8	5	38	ALTO
Yolanda Muñoz Álvarez	C	37932688	50	12	7	5	9	5	38	ALTO
Claudia Isabel Castellanos P	A	37754458	27	13	4	7	8	5	37	ALTO
Yolanda Muñoz	C	37932688	50	12	5	5	10	5	37	ALTO

Proceso de Selección de la Población Interna 195

María Dominga Vélez Cadena	C	37833321	27	14	5	6	9	3	37	ALTO
Aída Luz Toloza	A	37551296	23	15	6	4	8	4	37	ALTO
Esna Yurley Sepúlveda Ruiz	C	TD: 2601	40	13	5	5	8	5	36	NOR
Martha Cadavid	C	21765187	51	13	6	4	8	5	36	NOR
Amparo Castillo Castaño	sanidad	37816260	57	13	6	4	7	5	35	NOR
Alexandra Camacho	A	37514425	30	12	5	6	8	4	35	NOR
Gloria Layton	B	51956742	42	12	5	5	9	4	35	NOR
Flor Alba Camacho Ferro	B	Indocument	23	11	6	6	8	4	35	NOR
Ludy Palta Rodríguez	A	63360301	38	14	4	5	8	4	35	NOR
Luz Estela Rubio	C	37820686	55	12	6	4	9	4	35	NOR
Lady Carolina Carvajal	A	Indocumen	21	11	4	5	10	4	34	NOR
Blanca Jaimes Méndez	C	Indocument	38	15	5	5	7	2	34	NOR
Martha Nury Rozo	A	37252636	50	10	6	4	8	5	33	NOR
Ada Luz Pomares Martínez	C	64892005	32	11	6	4	9	3	33	NOR
Sara Rojas García	C	28049155	47	11	4	6	9	3	33	NOR
María Cecilia Henao	A	63468329	36	11	5	5	7	4	32	NOR
Sonia Africano	A	63398272	24	11	4	4	9	4	32	NOR
María E. Araque Calderón	C	37886730		12	4	5	6	5	32	NOR
Lina Esther Padilla Gómez	C	63326971	40	11	5	5	6	5	32	NOR
Marta I Acevedo Duarte	C	Indocument	31	12	4	3	8	4	31	NOR
Sandra Ximena Lozano Ojeda	A	37331228	30	12	5	4	6	4	31	NOR
Luz Marina Pinto Carreño	C	37651085	41	10	2	7	6	4	29	BAJO
Cindy Ramírez	C	1095311397	20	10	5	5	5	4	29	BAJO
Claudia Helena Sánchez Díaz	A	Indocument		11	3	4	6	4	28	BAJO
Rosa Quintero Romero	B	63321111	43	12	3	3	6	4	28	BAJO
María Del Carmen Reyes Pico	C	63502101	34	13	3	4	5	3	28	BAJO
Kelly J Chaparro Buenahora	C	1095906978	21	9	3	6	5	5	28	BAJO
Deneris Ibáñez Torres	C	28019801	36	8	4	4	8	3	27	BAJO
Nohemí Rueda Jerez	B	63287102	46	9	3	3	5	3	23	BAJO

Tabla 2.

Resultados IPH Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Bucaramanga EPC-BUC.

NOMBRE	COM	CEDULA	EDAD	RESILIENCIA	INTELIGENCIA EMOCIONAL		PROSPECTIVA	CAP DE DESEMPEÑO	TOTAL
					INTERP	INTRAP			
Edinson Y Camacho Barrera	4	91353318	26	13	7	7	10	5	42 ALTO
Edinson Díaz	5	1098641385	21	13	5	7	10	5	40 ALTO
Oscar Monsalve Rodríguez	2	Indocument	21	14	5	7	9	5	40 ALTO
Fank H Mantilla Rincón*	2	91184682	30	13	7	6	10	4	40 ALTO
Ramón Veloza	7	8726591	47	13	6	7	8	5	39 ALTO
Jorge L Sánchez Gómez*	2	91356134	25	14	5	6	9	4	38 ALTO
Edwin Chávez	2	91441434	32	12	4	7	10	5	38 ALTO
Oscar Lozada	2	Indocument	24	13	5	4	8	5	35 NOR
Andrés Leonardo Riascos	6	80832286	22	12	6	6	6	4	34 NOR
Luis F Gómez Sánchez	4	91426035	43	8	7	5	9	5	34 NOR
Andrés F García Hernández	4	88260562	24	12	4	4	8	5	33 NOR
Víctor Hugo Manco*	4	98697669	25	12	6	3	9	3	33 NOR
Sergio Adolfo Rodríguez*	4	1098614212	27	14	5	3	8	3	33 NOR
Argemiro González R	2	13825342	54	14	4	5	6	3	32 NOR
Wilinton Lizarazo*	5	13722583	29	10	4	3	8	4	29 BAJO

Nota: * Participantes de la Escuela de Formación Empresarial EFE del Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Bucaramanga EPC-BUC

Tabla 3.

Resultados IPH Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad EPAMS GIRON Unidad Productiva Carpintería

RESULTADOS IPH UNIDAD PRODUCTIVA DE CARPINTERIA EPAMS-GIRON

NOMBRE	UNIDAD PRODUCTIVA	CEDULA	EDAD	RESILIENCIA	INTELIGENCIA EMOCIONAL		PROSPECTIVA	CAP DE DESEMPEÑO	TOTAL	P H
					INTER P	INTRA				
Abel A Herrera	CARPINTERIA	78712634	35	17	7	7	10	5	46	ALTO
Álvaro Osorio	CARPINTERIA	7819403	28	15	7	7	9	5	43	ALTO
Aníbal Barón	CARPINTERIA	5619704	41	15	7	7	9	5	43	ALTO
Huber Ortiz Uribe	CARPINTERIA	10141772	35	16	6	7	9	5	43	ALTO
Darío Villamizar	CARPINTERIA	13813061	56	14	5	5	11	5	40	ALTO
Libardo Gutiérrez M	CARPINTERIA	3879378	40	14	7	5	10	4	40	ALTO
Hermes Gómez	CARPINTERIA	97405101	36	14	6	6	10	3	39	ALTO
Jorge Grazo Muñoz	CARPINTERIA	18128088	29	13	5	5	10	4	37	ALTO
Jesús Saavedra G	CARPINTERIA	4236274	42	13	4	5	8	5	35	NOR
Oscar Alfredo Vanegas	CARPINTERIA	77185267	29	13	6	4	8	4	35	NOR
José E Orozco Trujillo	CARPINTERIA	83028920	34	12	5	5	7	5	34	NOR

Tabla 4.

Resultados IPH Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad EPAMS GIRON Unidad Productiva Zapatería

RESULTADOS IPH UNIDAD PRODUCTIVA DE ZAPATERIA EPAMS-GIRON

NOMBRE	UP	CEDULA	EDAD	RESILIENCIA	INTELIGENCIA EMOCIONAL		PROSPECTIVA	CAP. DE DESEMPEÑO	TOTAL	PH
					INTERP	INTRAP				
Mauricio Suárez	ZAPATERIA	80234980	26	15	6	7	10	4	42	ALTO
Rafael Ruiz Rojas	ZAPATERIA	80443556	33	12	7	7	11	5	42	ALTO
José Eliserio López	ZAPATERIA	14258234	43	16	7	6	8	5	42	ALTO
Manuel Rodríguez	ZAPATERIA	80123508	26	14	6	7	9	5	41	ALTO
Jesús Mantilla Ferreira	ZAPATERIA	91218899	49	15	7	6	9	4	41	ALTO
Mario Aguilar	ZAPATERIA	93349411	33	13	6	5	11	5	40	ALTO
Jorge Eliécer Buitrago	ZAPATERIA	74848773	36	14	7	6	9	4	40	ALTO
Robinson Herrera	ZAPATERIA	80148538	27	13	6	6	9	4	38	ALTO
Salvador Gutiérrez A	ZAPATERIA	13820102	56	13	7	6	7	5	38	ALTO
Milton Enciso R	ZAPATERIA	79991023	28	13	6	7	9	3	38	ALTO
Ariel F. Contreras F	ZAPATERIA	17951518	45	15	7	6	7	3	38	ALTO
Julio Cesar Luna	ZAPATERIA	Indoc	27	11	6	7	8	5	37	ALTO
Rodrigo Casas	ZAPATERIA	12280704	29	12	6	6	9	4	37	ALTO
John Bayron Montoya	ZAPATERIA	71053848	29	12	6	6	9	4	37	ALTO
José Alexander Ospina	ZAPATERIA	79855901	29	13	6	5	8	4	36	NORM
José Alfredo Quiroga	ZAPATERIA	Indoc	22	14	5	5	8	4	36	NORM
Bernardo Rodríguez	ZAPATERIA	11795723	41	14	3	4	9	5	35	NORM
Jerry Arias Angarita	ZAPATERIA	11017930	39	13	4	6	8	4	35	NORM
Leonel Arenas	ZAPATERIA	88287331	33	11	5	6	8	4	34	NORM
Eulises León Vargas	ZAPATERIA	96331839	31	13	4	6	7	4	34	NORM
Rubén A Lotero M	ZAPATERIA	71370942	31	11	5	4	8	5	33	NORM
John Freddy Ochoa	ZAPATERIA	Indoc	26	10	5	5	8	4	32	NORM

Tabla 5.

Resultados IPH Establecimiento Penitenciario de Alta v Mediana Seguridad EPAMS GIRON Unidad Productiva Panadería

RESULTADOS IPH UNIDAD PRODUCTIVA DE PANADERIA EPAMS-GIRON

NOMBRE	UP	CEDULA	EDAD	RESILIENCIA	INTELIGENCIA EMOCIONAL		PROSPECTIVA	C. DE DESEMPEÑO	TOT AL	PH
					INTER	INTRA				
Wilson A Ávila Ruiz	PANADERIA	79354214	42	15	7	6	8	4	40	ALTO
Orlando Castellanos	PANADERIA	79212807	30	14	6	6	9	4	39	ALTO
Harold Tapiero Marulanda	PANADERIA	6682820	39	15	5	5	8	5	38	ALTO
Jeovanny Monsalve T	PANADERIA	88247257	28	14	7	4	8	5	38	ALTO
Rafael Rangel Gómez S	PANADERIA	91135868	27	13	5	6	6	5	35	NOR
Orlando Pena G	PANADERIA	17708692	37	11	5	3	10	5	34	NOR
José Arley Gutiérrez	PANADERIA	93472773	35	9	6	5	10	4	34	NOR
José A Giraldo Casas	PANADERIA	79533095	37	12	5	3	6	4	30	NOR

Tabla 6.

Resultados IPH Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad EPAMS GIRON Unidad Productiva Artesanías

RESULTADOS IPH UNIDAD PRODUCTIVA DE ARTESANIAS EPAMS-GIRON

NOMBRE	UP	CEDULA	EDAD	RESILIENCIA	INTELIGENCIA EMOCIONAL		PROSPECTIVA	C. DE DESEMPEÑO	TOTAL	PH
					INTER	INTRA				
Héctor Paúl Flórez	ARTESANIAS	92518709	34	15	7	7	10	5	44	ALTO
Cesar A Oliveros G	ARTESANIAS	93449292	38	16	6	6	12	4	44	ALTO
Isai Sánchez	ARTESANIAS	88026334	29	15	7	7	9	5	43	ALTO
Armando Vanegas	ARTESANIAS	79662633	32	14	7	6	11	5	43	ALTO
Víctor E Hernández	ARTESANIAS	80277651	41	14	7	7	10	5	43	ALTO
Ciro Triana	ARTESANIAS	7252829	36	14	7	7	11	4	43	ALTO
Orlando Quiroga R	ARTESANIAS	79320630	44	14	7	6	11	4	42	ALTO
Erik Cáceres Castro	ARTESANIAS	88212086	38	14	7	7	9	5	42	ALTO
Luis A Aparicio	ARTESANIAS	13860776	26	15	7	6	10	4	42	ALTO
Domingo J Miranda	ARTESANIAS	5531864	28	15	5	6	11	5	42	ALTO
José Alonso Romero	ARTESANIAS	71184973	41	15	7	7	9	4	42	ALTO
Leonel Claros	ARTESANIAS	12231284	44	16	6	5	10	5	42	ALTO
Leonardo Rueda	ARTESANIAS		27	11	7	7	11	5	41	ALTO
Nilson Núñez	ARTESANIAS	80492001	32	14	7	6	9	5	41	ALTO
Raúl Méndez González	ARTESANIAS	91423101	44	15	5	5	11	5	41	ALTO
José Héctor Morales	ARTESANIAS	17344345	37	15	7	5	9	5	41	ALTO
Jorge Eliécer Triana	ARTESANIAS	3256914	34	15	7	6	9	4	41	ALTO
Roberto C Corredor	ARTESANIAS	91299865	34	13	7	6	10	5	41	ALTO
Hernán D Botía Jácome	ARTESANIAS	80767200	24	14	5	7	9	5	40	ALTO

Proceso de Selección de la Población Interna 201

Leonidas Silva	ARTESANIAS	91042588	37	14	6	7	8	5	40	ALTO
Juan Ruiz Correa	ARTESANIAS	8510802	37	15	7	6	8	4	40	ALTO
Patrocinio Montoya	ARTESANIAS	79991005	35	13	7	6	9	5	40	ALTO
Freddy H Ortega O	ARTESANIAS	79974200	27	16	6	5	9	4	40	ALTO
Luis sevillano	ARTESANIAS	17654149	33	13	6	6	10	5	40	ALTO
Alberto Bolívar Vélez	ARTESANIAS	16672959	45	13	7	4	11	5	40	ALTO
Edinson Barreto	ARTESANIAS	17389509	31	16	7	7	5	5	40	ALTO
Wilson García M	ARTESANIAS	91499402	30	15	6	7	9	2	39	ALTO
Rubiel Díaz	ARTESANIAS	80489796	34	14	6	6	9	4	39	ALTO
José D López Pulido	ARTESANIAS	17418517	30	15	5	5	9	5	39	ALTO
Nemesio Carrillo Díaz	ARTESANIAS	91320481	45	16	6	5	7	5	39	ALTO
Orlando Jacobo	ARTESANIAS	17638856	43	14	7	5	9	4	39	ALTO
Jorge E Callejas P	ARTESANIAS	14227339	49	13	6	5	10	5	39	ALTO
Ricardo Lozada Rojas	ARTESANIAS	17683206	39	12	6	6	10	5	39	ALTO
Rodrigo Martínez O	ARTESANIAS	4241463	48	15	4	5	10	5	39	ALTO
Juan C Reyes Correa	ARTESANIAS	88252294	29	14	6	5	10	4	39	ALTO
Pablo Emilio Ortiz	ARTESANIAS	96330251	38	14	6	4	10	4	38	ALTO
Eudes J Sánchez Prada	ARTESANIAS	18920935	38	12	6	6	9	5	38	ALTO
John Jairo López	ARTESANIAS	12458896	32	16	5	5	7	4	37	ALTO
José Caicedo	ARTESANIAS	88173793	37	12	7	5	8	5	37	ALTO
Blass E Rodríguez H	ARTESANIAS	79526071	37	12	7	5	9	4	37	ALTO
Henry O Colmenares	ARTESANIAS	88188934	35	13	7	5	8	4	37	ALTO
Edinson Bohórquez	ARTESANIAS	91351483	30	14	5	6	7	5	37	ALTO
Juan Macías	ARTESANIAS	80277149	40	12	6	5	10	3	36	NORM
Álvaro Ramírez T	ARTESANIAS	91508287	26	13	4	7	9	3	36	NORM
José A Zamora M	ARTESANIAS	11380544	49	13	5	5	8	5	36	NORM
Félix M Benavides O	ARTESANIAS	10696881	27	12	5	5	10	4	36	NORM
Martín Chávez	ARTESANIAS	indoc	28	12	6	6	9	3	36	NORM
Yamid Castro	ARTESANIAS	91220789	24	12	5	4	10	4	35	NORM
Luis A Prada Mora	ARTESANIAS	13742524	28	11	6	7	5	4	33	NORM
Vidal Castillo Pinto	ARTESANIAS	74281740	37	13	4	5	7	4	33	NORM

Proceso de Selección de la Población Interna 202

Uberney Bolaños S	ARTESANIAS	94283714	33	12	4	4	9	3	32	NORM
Luis Eduardo García	ARTESANIAS	5736147	50	11	4	3	9	4	31	NORM
Jaime Jiménez Ardila	ARTESANIAS	91434224	43	11	5	6	6	3	31	NORM
Juan P Salcedo Duarte	ARTESANIAS	83057469	31	9	4	6	8	3	30	NORM
Álvaro Calderón	ARTESANIAS	15244455	43	11	3	5	6	5	30	NORM
David O Hernández	ARTESANIAS	79805340	32	10	5	3	8	3	29	BAJO

Anexo 2. Formato de Interpretación Individual 16 PF

Concepto de 16 – PF (Forma _)

Nombre de la Institución Penitenciaria

NOMBRE: _____ EDAD: _____

FECHA: _____ DISTORSIÓN: _____

El concepto individual de una persona evaluada con la prueba de 16-PF, debe tener en cuenta como primera medida los índices de distorsión y contestación al azar, es decir, las escalas DM. Es lo primero que debe mencionarse en el informe teniendo en cuenta la validez de los resultados arrojados en la evaluación. Se debe tener en cuenta la escala de ansiedad y extraversión (Factores de segundo orden) los cuales presentan un resumen sucinto del resto del perfil.

El interpretador debe recoger las indicaciones que le ofrece el 16 PF y ayudado por su conocimiento en la dinámica de personalidad, elaborar una concepción de la persona en cuestión. Se debe tener en cuenta la relación de las escalas medidas, la integración lógica de los datos, tanto las de primer orden como las de segundo orden., esta relación debe coincidir con las interpretaciones que establecidas en el libro de Cattell o el manual de la prueba, sin embargo, se debe resaltar que el evaluador posee autonomía en la correlación de variables y el análisis contextualizado del paciente, cuando éste posee una intervención previa o un seguimiento terapéutico. Se apuntan la intuición y se intenta dar apoyo de las mismas con otros datos que arroja el cuestionario, si dichas intuiciones no encuentran apoyo en los datos, estas deben ser descartadas.

Evaluado por:

Concepto de 16 – PF (Forma A)

Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Bucaramanga

EPC – BUCARAMANGA

NOMBRE: N.N

EDAD: 26 Años

FECHA: Noviembre 9 de 2007

DISTORSIÓN: 7 Algo distorsionador

Es importante señalar que la puntuación de DM de 7, muestra que algunas de las escalas son sensibles a la distorsión, buscando presentar una buena imagen ante el evaluador.

extrovertido, desenvuelto y con buena capacidad para lograr y mantener relaciones sociales (Factor QII: 6) de igual forma tiene un manejo adecuado de la energía negativa y la ansiedad (Factor QI: 3). Los resultados del test 16-PF, muestran a R.R como una persona abierta, de buen humor, calmado, y adaptable a diferentes situaciones y escenarios (Factor A: 6), es una persona sencilla, a la cual se le satisface fácilmente (Factor N: 5), sin embargo en ocasiones podría mostrarse impulsivo, alegre, poco prudente, expresivo cuando se siente seguro (Factor F: 8); es una persona que cede fácilmente ante los demás, es colaborador dentro de los grupos en los que se desenvuelve (Factor E: 5), generalmente es tímido, permanece al margen de situaciones desconocidas para él, en ocasiones es retraído y cauteloso (Factor H: 5), de acuerdo a esto, su puntuación en el Factor O: 6, infiere que es una persona insegura, indecisa en situaciones difíciles para él, de igual forma es inestable emocionalmente lo que lo muestra como una persona emocionalmente sensible, de fácil turbación y con poca tolerancia a la frustración (Factor C: 5), sin embargo se muestra como una persona que controla fácilmente sus emociones, es cuidadoso y abierto a los social (Factor Q3: 8), es una persona relajada, tranquila (Factor Q4: 5).

Los resultados en el Factor G: 8, infieren que R.R es una persona de carácter exigente, responsable, perseverante y organizada; le gusta realizar sus actividades de forma práctica, ágil y de forma cuidadosa (Factor M: 5), de igual forma es una persona realista, acertada e interesada en realizar sus actividades de manera metódica, personal (Factor I: 5) y de forma creativa e innovadora (Factor Q1: 10), ya que es una persona caracterizada por ser autosuficiente, prefiere tomar sus propias decisiones y actuar a partir de ellas sin prestar mayor atención a la opinión de otros (Factor Q2: 8), es independiente, en ocasiones podría

defender sus ideas de forma agresiva (Factor QIV: 7), teniendo en cuenta su tendencia a ser suspicaz y desconfiado (Factor L:7), de esta forma realiza sus tareas de manera organizada, escrupulosa y responsable (Factor QIII: 6); Posee un tipo de pensamiento concreto lo cual podría dificultarle la capacidad de aprendizaje, de análisis y de resolución de problemas (Factor B: 4).

Evaluated por:

Mayerly Anaya Pinto / Tatiana Juliana Dangond

Anexo 3. Formato de Interpretación Individual de la Escala Manipulativa WAIS

Informe Aplicación Escala Manipulativa WAIS

Nombre:	Apellidos:		
Fecha de Nacimiento:	Lugar de Nacimiento:		
Institución Penitenciaria:	Sexo:	Edad:	EC:
Ocupación:	Estudios:		
Examinado por:			
Fecha de Examen:	Centro:		

Motivo del Examen

Se establece cual es el objetivo principal de la aplicación del examen, qué importancia tienen sus resultados y de qué forma estos contribuyen al seguimiento, proceso o intervención del individuo.

Aspectos Relevantes de la Aplicación

Se tiene en cuenta los instrumentos aplicados con anterioridad a la persona evaluada. Se realiza una observación a la actitud frente al desarrollo de la prueba, a la comunicación no verbal y demás observaciones pertinentes para la evaluación; teniendo en cuenta el estado emocional del evaluado como un factor influyente en el desempeño de la prueba.

Resultados de las Pruebas e Interpretación

Se tiene en cuenta la puntuación directa de cada subprueba y sus criterios de interpretación (alta o baja en relación a la puntuación media directa de la tabla de baremos) contemplados en el manual correspondiente al WAIS. En el presente proceso se tomó la escala de ejecución del WAIS que contiene las subpruebas de clave de números, figuras incompletas, cubos, historietas y rompecabezas. De esta forma se realiza la descripción de los posibles factores causantes de un desempeño positivo, normal o negativo en la prueba en relación a la edad y al nivel de escolaridad.

Conclusiones:

Se mencionan los aspectos encontrados en los resultados.

Se plantean sugerencias con el fin de fortalecer habilidades, o procesos personales que permitan un mejor desempeño en diferentes áreas de desarrollo.

Informe Aplicación Escala Manipulativa WAIS

Nombre: N	Apellidos: N		
Fecha de Nacimiento: 3/05/77	Lugar de Nacimiento: Bucaramanga/Sder		
Institución Penitenciaria: RMB	Sexo: F	Edad: 30	EC: separada
Ocupación:	Estudios: Bachiller		
Examinado por: Anaya Mayerly / Dangond Tatiana			
Fecha de Examen: 22/11/07	Centro: Reclusión de Mujeres de Buc		

Motivo del Examen

Teniendo en cuenta la necesidad de un proceso de evaluación psicológica para la selección de las personas y la Unidad Productiva beneficiarias del Proyecto de Potencialización Laboral del convenio INPEC-UPB se utiliza la Escala Manipulativa del WAIS con el fin de valorar las diferentes habilidades como atención, organización espacial, rapidez perceptiva, capacidad de razonamiento, concentración visual, habilidades básicas de percepción, diferenciación de detalles esenciales, coordinación viso-motora y pensamiento mecánico, requeridas para el desempeño dentro de la respectiva Unidad Productiva, ya que dentro de este tipo de trabajo se necesita la manipulación de diferentes herramientas u objetos que pueden representar algún tipo de cuidado específico tanto personal como de lo que allí se ofrece..

Aspectos Relevantes de la Aplicación

Se realizó aplicación previa de C-IPH (Cuestionario de Identificación del Potencial Humano) y del Test 16 PF (Test de 16 Factores de Personalidad).

AC se presentó a la evaluación con una actitud colaboradora, interesada en la prueba a desarrollar, de igual forma muestra concentración, buena actitud de escucha ante las instrucciones y disposición en la realización de los ejercicios.

Resultados de las Pruebas e Interpretación

Los resultados de AC en el primer ejercicio de la escala Manipulativa que corresponde a las escala de números, se encuentra por encima del nivel superior mostrando así gran habilidad en la concentración y agilidad en la resolución de una tarea nueva mediada por un tiempo determinado, es decir buen manejo de la presión. De igual forma el óptimo desarrollo del ejercicio indican aptitudes de tipo administrativo o tolerancia a tales tareas, características de velocidad, vitalidad y precisión, para lo cual también contribuye la buena memoria y apoyo en la cultura verbal. Se evidencia igualmente

altos niveles de coordinación y resistencia a la distracción.

De igual forma AC puntúa sobre la media establecida para el ejercicio de cubos, lo cual muestra el desarrollo de inteligencia no verbal, la capacidad de integración visomotora y la agilidad en la ejecución, de igual forma este desempeño puede indicar capacidad analítica, rapidez y precisión para abordar un problema, así como un pensamiento flexible, tal como puede observarse en un ensayo-error realizado rápidamente, suele elevar las puntuaciones; en estos casos esta implicada la coordinación psicomotora.

Sin embargo el desempeño en el ejercicio de rompecabezas fue por debajo de la media, lo cual sugiere dificultad en el análisis visual o reflejar debido a la ansiedad, un ensamblado sin sentido de las piezas. De igual forma AC presenta algunas dificultades de concentración en el ejercicio de figuras incompletas, lo cual puede obedecer a atender solamente a los detalles minuciosos, sin la capacidad para diferenciarlos o a la ansiedad por la incapacidad para atender a los detalles del dibujo.

Su bajo desempeño en historietas con una puntuación de 8, deja ver la falta de reconocimiento y ordenación de secuencias, así como la atención inconstante o impulsividad. Posiblemente puede indicar un estado de ansiedad motivado por su incapacidad de resolver la tarea.

Conclusiones:

En resumen, los resultados de AC en el desarrollo de la escala Manipulativa, dejan ver habilidades como el buen nivel de concentración y la capacidad de realizar actividades de forma ágil y bajo presión. Se preocupa por realizar tareas de forma correcta y precisa, de igual forma posee buena memoria y capacidad de seguir instrucciones correctamente; sin embargo, presentó durante el desarrollo de la prueba cierta dificultad en el manejo de la ansiedad que no permitió un buen desarrollo de ésta. Lo anterior permite considerar que los resultados de las tareas alcanzan un nivel de aceptable dentro del área laboral para la unidad productiva de Lavandería teniendo en cuenta el manejo operativo de maquinas y el nivel considerado de atención y comprensión ante el funcionamiento y demás acciones a realizar en las mismas.

Se recomienda prestar atención en el manejo de la ansiedad, lo cual podría causarle desconcentración y tensión en el desarrollo normal de ciertas actividades.

Anexo 4. Formato de Entrevista Semiestructurada

Entrevista Semiestructurada

Evaluación y Diseño de Manual de Funciones de la Población Interna

Beneficiaria del Proyecto de Potencialización Laboral en los Centros Penitenciarios de

Bucaramanga y Girón

A continuación tendremos una corta charla en donde podrá comentarme algunos aspectos acerca de usted en relación al trabajo y a su situación actual. Yo le iré orientando los cuestionamientos y usted responderá como crea conveniente, es necesario aclarar que la información que Ud. me va a suministrar es para uso exclusivo de la investigación y su identidad será reservada.

Nombre: _____ Apellidos: _____

Fecha de Aplicación: _____

Unidad Productiva: _____

Temas a tener en cuenta

Motivación

¿Qué aspectos de su vida lo motivan a seguir adelante?

¿Qué lo motivo a ingresar a esta unidad productiva (Carpintería o Panadería) o a participar en este proyecto (para el caso de Lavandería)? ¿Qué espera de este proceso?

Trabajo

¿Qué siente en el momento en el que es reconocido (nivel personal por sus acciones) y remunerado por su trabajo en la Unidad Productiva?

Personal/Familiar

¿Cómo podría Ud. definir su relación afectiva con su familia, amigos y/o seres queridos (o red primaria de apoyo) que se externos a la institución?

¿Cuáles son sus expectativas a corto plazo (un año)?

Observaciones Adicionales

Entrevista realizada por: _____

Anexo 5. Modelo de Manuales de Funciones de las Unidades Productivas de los Centros Penitenciarios y Carcelarios de Bucaramanga y Girón.

Manual de Funciones para las Unidades Productivas
de Lavandería, Panadería y Carpintería de los
Establecimientos Penitenciarios de Bucaramanga y
Girón

Introducción

El presente manual resume el proceso de evaluación, análisis, sistematización y creación de un modelo por funciones, realizado en la muestra poblacional en la Reclusión de Mujeres Bucaramanga RMB, Establecimiento Penitenciario y Carcelario de Bucaramanga EPC-B y Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad EPAMS-GIRON que serán beneficiarias del Proyecto de Potencialización Laboral para el recurso humano que hará y/o hace parte de las Unidades Productivas de “Lavandería Industrial”, “Panadería” y “Carpintería”.

Para dichas Unidades Productivas existen destrezas o habilidades de los sujetos que son necesarios tener en cuenta en el momento de desempeñar la tarea en el contexto laboral. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e igualmente en situaciones de evaluación. Las personas deben aplicar de manera integral sus aptitudes, sus rasgos de personalidad y sus conocimientos adquiridos. Estas habilidades representan un punto de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para conducir muy bien las misiones profesionales prefijadas en cada cargo.

El reconocimiento de las diferentes destrezas tiene mucha importancia en la implementación de los procesos del recurso humano. Para capacitar o evaluar al personal podrá ser de gran ayuda comprender las diferencias entre unas y otras, ya que pueden requerir diferentes caminos o soluciones a desarrollar.

En este sentido, la construcción de un modelo orientado en la gestión del recurso humano genera dentro de la organización un sentimiento de reconocimiento del otro desde el ser buscando potencializar el hacer, el saber y el querer, permitiendo lo anterior

obtener un óptimo desempeño en cada una de las actividades por los trabajadores realizadas en la Unidad Productiva.

Misión Unidad Productiva Lavandería Industrial RMB

La Lavandería Industrial ubicada la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga busca sobrepasar las expectativas tanto de los clientes internos como externos con un servicio de alta calidad, además se ofrece la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades que aporten y dignifiquen el proceso de readaptación a la sociedad de las internas que aquí laboren, con trato justo a los proveedores, con transparencia y buenos manejos a las autoridades.

Visión Unidad Productiva Lavandería Industrial RMB

Para el 2013, se busca el posicionamiento de la Unidad Productiva como una Lavandería Industrial autosostenible, numero uno en calidad, servicio y precio. Lograr productividad y competitividad por medio de la inversión en maquinarias y capacitación de las trabajadoras, obteniendo un crecimiento notable de la demanda externa al Centro de Reclusión y generar un nivel de calidad de vida mejor, con sentido humano y principios éticos.

Objetivos Lavandería Industrial RMB

Objetivo general. Prestar un servicio de Lavandería Industrial a las internas de la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga, hoteles de la zona centro y Sanandresito La Isla, de alta calidad, excelente cumplimiento y a bajos costos, promoviendo el trabajo productivo como terapia integral en el proceso de reinserción a la sociedad del personal interno.

Misión Unidad Productiva Panadería EPC-B

Diseñar, producir y distribuir productos de panadería, repostería y pastelería utilizando las mejores materias primas y óptimos procesos de calidad, para abastecer y satisfacer el gusto y la preferencia de la comunidad del penal. Aprovechamos el conocimiento de nuestros internos, su dedicación y entusiasmo para explotar al máximo la capacidad de producción amparados en una organización de alto desempeño que respalda nuestra responsabilidad con la sociedad, generando valor para nuestros consumidores, clientes, empleados, proveedores, con productos de la mejor calidad y a la vanguardia de la competencia, fundamentados sobre las bases de un desarrollo social sostenible y un desarrollo económico justo.

Visión Unidad Productiva Panadería EPC-B

Ser una empresa líder y reconocida en Bucaramanga, en la producción y comercialización de las líneas de panadería, repostería y pastelería, respetada y admirada por el valor y alto nivel de desarrollo humano que allí labora, conquistando permanentemente la preferencia del consumidor, brindando productos sanos de la mejor calidad y un excelente servicio que les satisfaga. Generar un beneficio común de los clientes y el entorno, garantizando productos de gran valor.

Objetivos Unidad Productiva Panadería EPC-B

Objetivo general.

Generar espacios de ocupación laboral, con fines desarrollar actividades productivas que posibiliten la transformación personal del individuo, garantizando el desarrollo de los procesos de capacitación y transferencia de tecnología.

Específicos

Garantizar la autosostenibilidad del proyecto.

Proporcionar al interno vinculado al proyecto una bonificación mínima como incentivo a su trabajo.

Capacitar al interno vinculado al proyecto en temas relacionados con manipulación de alimentos, preparación de postres, ponqués y panadería en general.

Lograr la comercialización de los productos generados.

Misión Unidad Productiva Carpintería EPAMS

El taller de Carpintería de la EPAMS – Girón, brinda una oportunidad a los internos de mediana seguridad del centro penitenciario, no solo de ejercer su derecho de redención de pena mediante el trabajo sino que también actúa desde la búsqueda del sentido de un quehacer que les brinda oportunidades de transformación personal y social, ofreciendo un servicio oportuno de fabricación, comercialización y despacho de carpintería de alta calidad y durabilidad, con el propósito de obtener la plena satisfacción de los clientes, que permita generar una rentabilidad adecuada para el desarrollo de la unidad de negocio y el bienestar de los internos.

Visión Unidad Productiva Carpintería EPAMS

En el año 2015 el taller de carpintería de la EPAMS – Girón, será reconocido como una unidad de negocio sólida y rentable, líder en el mercado de carpintería, con proyección hacia el mercado nacional e internacional. Destacándose por el desarrollo de las capacidades laborales de los internos y la calidad de nuestros productos, llegando a satisfacer eficientemente los deseos de los clientes.

Objetivos Unidad Productiva Carpintería EPAMS

Objetivo general. Crear una oportunidad productiva dentro del proceso de resocialización, rehabilitación y reinserción para la redención de pena, capacitación

laboral y generación de ingresos, mediante la producción y comercialización de muebles de alta calidad, elaborados por los internos del Establecimiento Penitenciario de Alta y Mediana Seguridad de Girón.

Específicos. Capacitar a los internos que trabajan en el taller con el fin de apoyar el proceso de resocialización y reinserción.

Producir muebles elaborados por los internos del Establecimiento Penitenciario.

Comercializar los productos de madera elaborados en el taller de carpintería.

Generar ingresos para E.P.A.M.S Girón, que se utilicen en reinversión para la unidad de negocio y para los internos.

Posicionar la unidad de negocio, para que sea reconocida en el mercado por su calidad y función social.

Método de Trabajo

El proceso fué realizado como una transición desde el enfoque de rasgo en donde se evaluaron constructos como potencial humano (C-IPH), personalidad (16 PF) e inteligencia (Escala de Ejecución WAIS), ya que estas pruebas posibilitaron la aproximación a cada una de las personas evaluadas desde sus capacidades y limitaciones individuales; permitiendo transformar los resultados anteriores en un complemento en donde la evaluación individual recolectada permite encontrar un apoyo en el test en el momento de decidir el nivel de las habilidades en cada sujeto y el potencial que existe en cada uno para llevar a cabo los comportamientos inmersos en el perfil deseado, permitiendo conocer los puntos fuertes y por fortalecer de cada persona abriendo el espacio de formación y entrenamiento dentro de la Unidad Productiva.

El procedimiento fue dinámico según las necesidades institucionales donde se realizó el proceso:

Convocatoria. Se tiene en cuenta este primer paso solo en la Unidad Productiva de Lavandería teniendo ya que esta no esta funcionando oficialmente, por ende, no posee personal que labore en ella; se realiza la convocatoria al personal interno interesado en participar del proceso de selección de la población beneficiara para la Unidad Productiva. La inscripción, asistencia y participación en todo el proceso fue voluntaria, sin estar sujetas a restricciones y/o sanciones por su ausencia en cualquier momento del proceso.

El proceso realizado en EPC-BUC fue llevado a cabo sin el estudio de otras unidades productivas ya que se tuvo en cuenta el interés, la necesidad y la experiencia, por de la parte administrativa de la institución para evitar reprocesos en las UPs, el proceso fue meramente evaluativo.

Teniendo en cuenta que la UP se encuentra conformada y seleccionada para este establecimiento se ofreció la respectiva información para generar adherencia al proceso solo con la muestra (Panadería). La evaluación se aplica igualmente a cinco internos pertenecientes a la Escuela de Formación Empresarial EFE para ser tenidos en cuenta como posibles beneficiarios, dado que se encuentran vacantes en la UP.

En EPAMS se realiza la respectiva presentación del proyecto con claridad a las 4 unidades productivas a evaluar.

Evaluación de la muestra poblacional. Aplicación inicial C-IPH que actuó como primer filtro de selección, donde se necesitaba un puntaje en el límite superior del rango normal para obtener el paso a la segunda aplicación.

La puntuación de los internos pertenecientes a la Panadería no interfiere en la permanencia de la UP puesto que si hacen presencia características por mejorar, serán consignadas en las recomendaciones para dar paso a próximas intervenciones orientadas a las necesidades de entrenamiento del personal interno; los cinco internos pertenecientes a la EFE, si estuvieron sujetos al criterio de selección expuesto para el proceso.

Es importante aclarar que el proceso de selección en el Establecimiento Penitenciario EPAMS-GIRON llega hasta la aplicación de la primera prueba, de aquí en adelante se evalúan los internos pertenecientes a la UP seleccionada pero sin el criterio de filtrar puesto que no se puede excluir a ninguna persona que participe en ella. Las necesidades de capacitación y entrenamiento consignadas en las recomendaciones, están directamente relacionadas con la identificación de falencias significativas en los resultados a las próximas aplicaciones, se harán en estas las especificaciones de el o las

áreas que deben ser intervenidas para lograr mejores resultados en el desempeño del recurso humano.

Aplicación de la prueba de Personalidad 16 PF, para la cual se toma como indicador de escogencia, el nivel *Distorsión Motivacional* donde se evidencia el grado de sinceridad en el momento de desarrollar la prueba, en este caso se tuvo en cuenta para continuar en el proceso a las personas que puntuaron en dicha escala de 6 a 10 puntos y la *Negación* que evalúa el nivel de colaboración o apatía en una puntuación de 1 a 6 puntos.

Aplicación Escala de Ejecución WAIS, en donde se evaluaron las habilidades cognitivas relacionadas con la atención, organización espacial, rapidez perceptiva, capacidad de razonamiento, concentración visual, habilidades básicas de percepción, diferenciación de detalles esenciales, coordinación viso-motora y pensamiento mecánico. Este último instrumento se aplicó a las participantes que avanzaron en el filtro aplicado en las dos pruebas anteriores.

Inventario Habilidades. En esta etapa se tuvo en cuenta el trabajo interdisciplinar con el área de Ingeniería Industrial que acompaña este proceso, contribuyendo a la construcción de la descripción de cargos presentes en los manuales, desde las necesidades laborales industriales pertinentes, solidificando el resultado final. A partir de la contribución de Ingeniería Industrial y de la información recolectada anteriormente se delimitan inicialmente los requisitos requeridas para los cargos.

Definición de Habilidades o Destrezas de la Unidad Productiva. En este momento se hizo la revisión del proceso anteriormente mencionado coordinando la relevancia de los elementos seleccionados y el grado de intensidad de aparición de los comportamientos en cada uno de los niveles para los cargos.

Definición de los Requisitos para el Cargo. Se realizó la descripción del cargo, las aptitudes que cada uno de los ocupantes deberá tener para poder llevar a cabo con eficiencia, eficacia y seguridad las funciones y actividades incluidas en el mismo. Aquí se utilizó la descripción por funciones del cargo suministrada por Ingeniería Industrial.

Sistematización de la Información adquirida. Se sistematizó todo el proceso realizado dentro de los Establecimientos Penitenciarios y el cuidadoso estudio del material teórico junto con la mirada psicológica que recuerda centrar la perspectiva hacia lo humano desde una intervención ética y profesional.

Descripción de habilidades laborales que serán tenidos en cuenta. Las habilidades o destrezas identificadas en las personas que hacen parte de las organizaciones o empresas y que fortalecen el desempeño laboral dentro de las mismas, son dinámicas; éstas pueden no solo variar dependiendo de la cultura de la empresa sino también difieren según las especialidades y los niveles que se requieran para determinado tipo de cargo. Aquí algunas orientaciones sobre los comportamientos que pueden ser observables en los sujetos que laboran (los niveles son entendidos en relación a la intensidad de aparición y a la frecuencia de los mismos donde A es el de mayor intensidad y mayor frecuencia y E el de menor intensidad y frecuencia):

Colectivo o General: Habilidades o destrezas que se tienen en cuenta para todos los sujetos pertenecientes a las Ups.

Orientación a los resultados

Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes, necesarias para satisfacer las necesidades del cliente, superar a los competidores o mejorar la organización. Es la capacidad para administrar los procesos establecidos para que no interfieran en la consecución de los resultados esperados. Es la tendencia al logro de los resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos

niveles de rendimiento, en el marco de las estrategias de la organización.

Comportamientos habituales en el nivel A

- Planifica la actividad previendo incrementar la competitividad de la organización y la satisfacción de los clientes.
- Estimula y premia las actitudes y las acciones de los colaboradores orientadas a promover la mejora continua y la eficiencia.
- Brinda apoyo y da ejemplo en términos de preocuparse por mejorar la calidad y la eficiencia de los procesos y servicios brindados.

Comportamientos habituales en el nivel B

- Trabaja con objetivos claramente establecidos, realistas y desafiantes.
- Resuelve adecuadamente situaciones complejas que requieren una modificación en los procesos o los servicios, a fin de contemplar necesidades o requerimientos fuera de lo planeado.

Comportamientos habituales en el nivel D

- Realiza bien su trabajo y facilita el de los demás, para el logro de los objetivos y acciones esperados.
- Expresa frustración ante la ineficiencia o pérdida de tiempo, pero no encara mejoras a menos que le sean solicitadas.
- Está atento a los tiempos de realización de los trabajos, controla y ayuda a lograr su cumplimiento.
- Cumple adecuadamente con los procesos establecidos.
- Genera información para el control de la gestión.

Compromiso

Sentir como propios los objetivos de la organización. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes. Prevenir y superar obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos del negocio. Controlar la puesta en marcha de las acciones acordadas. Cumplir con sus compromisos, tanto

personales como profesionales.

Comportamientos habituales en el nivel A

-Transmite a pares y supervisados los objetivos, y los motiva y hace partícipes para generar compromiso e identificación.

-Apoya e instrumenta las decisiones organizacionales, comprometido con el logro de los objetivos del negocio y la búsqueda constante del mejoramiento de la calidad y la eficiencia.

-Diseña e instrumenta herramientas de seguimiento y control de las acciones planeadas, a fin de controlar la marcha de sus procesos en pos del logro de los objetivos propuestos.

-Es reconocido interna y externamente por cumplir siempre con sus compromisos personales y profesionales.

-Se ocupa personalmente de que la empresa reconozca el esfuerzo de sus colaboradores, a fin de mantener la motivación y el compromiso del grupo.

Comportamientos habituales en el nivel B

-Asume como propios los objetivos de la organización, sintiéndose totalmente identificado con ellos, lo cual es su guía para la acción y la toma de decisiones en cada situación.

-Se siente orgulloso de ser parte de la organización y actúa consecuentemente.

-Apoya e instrumenta las decisiones de sus superiores con miras al logro de los objetivos planteados.

-Pone en práctica los mecanismos de control pautados, con el fin de ir monitoreando el logro de los objetivos y de implementar acciones correctivas oportunas.

-Cumple con sus compromisos personales y profesionales.

Comportamientos habituales en el nivel C

-Comprende y asume como propios los objetivos de la organización.

-Se mantiene motivado y motiva a sus compañeros, para guiar su accionar según los objetivos pactados.

-Tiene un buen nivel de desempeño y alcanza siempre los objetivos que se le pautan, esforzándose por mejorar continuamente y por participar y aportar ideas y soluciones superadoras.

- Nunca se compromete a realizar algo que no puede cumplir.

Autocontrol

Dominio de sí mismo. Es la capacidad de mantener controladas las propias emociones y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de otros, o cuando se trabaja bajo condiciones de estrés.

Comportamientos habituales en el nivel A

- Siempre prioriza la imagen y la reputación de la organización, controlando de manera adecuada sus emociones.

- Tiene una alta resistencia al estrés, que conserva aunque las circunstancias adversas se mantengan largos periodos de tiempo.

- Explica problemas complejos, fracasos propios o ajenos y/o acontecimientos negativos, sin perder la calma, el realismo y el optimismo.

- No sobredimensiona logros propios ni de su equipo y puede evaluar objetivamente su desempeño y el de su grupo.

- Su ánimo es estable, aun en situaciones cambiantes, alternativas o adversas.

- Tiene gran capacidad de reflexión que le permite dilucidar fácilmente cuál puede ser la mejor alternativa de acción. No pierde esta capacidad aunque la presión y el tiempo lo apremien.

Comportamientos habituales en el nivel B

- Está atento y evita reaccionar impulsiva o negativamente, a fin de no afectar a su equipo ni su propio trabajo.

-
- Se esfuerza por no generar oposición u hostilidad cuando él o su equipo trabajan en situaciones de estrés.
 - Se organiza y esfuerza por cambiar su modo de accionar frente al comentario o sugerencia de un par o un superior, aún cuando atraviese por problemas personales.
 - Reflexiona de su conducta con miras a mejorar.

Adaptabilidad al Cambio

Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos, cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas rápida y adecuadamente.

Comportamientos habituales para el nivel A

- Modifica estrategias y objetivos de la organización, con celeridad, ante cambios externos o nuevas necesidades.
- Tiene conocimiento de la situación y las características de su gente, por lo que rápidamente puede adaptarse o adaptar a su equipo según las circunstancias.
- Se adapta con versatilidad y eficiencia a distintos contextos, situaciones, medios y personas.
- Comprende y valora puntos de vista y criterios diversos, e integra el nuevo conocimiento con facilidad.

Comportamientos habituales para el nivel C

- Comprende rápidamente las nuevas necesidades que se generan internamente, a medida que sus superiores le informa sobre los cambios de situación o contexto.
 - Tiene adecuado criterio y sentido común como para aplicar las normas y políticas pertinentes según cada situación a medida que se generan los cambios y sin perder de vista los nuevos objetivos organizacionales.
 - Tiene habilidad para generar respuestas nuevas o adaptar soluciones conocidas frente
-

a nuevas situaciones.

Flexibilidad

Disposición para adaptarse fácilmente. Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones con personas o grupos diversos. Supone entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, adaptando su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera, promoviendo cambios de la propia organización o responsabilidades de su cargo.

Comportamientos habituales en el nivel A

- Analiza las situaciones y las características de las personas o grupos con el fin de adaptarse o adaptarlos de acuerdo con las circunstancias.
- Evalúa la necesidad de efectuar cambios de estrategia ante nuevos retos o requerimientos.
- Adapta la marcha de los proyectos en función de las perspectivas actuales y potenciales.
- Comprende y valora puntos de vista y criterios diversos e integra el nuevo conocimiento con facilidad.

Comportamientos habituales en el nivel B

- Está atento a los cambios de contexto y modifica los objetivos o acciones de acuerdo con los requisitos de la organización.
- Toma decisiones basándose en el análisis de la situación y en la información que busca cotidianamente entre los expertos y superiores.
- Adapta sus comportamientos a situaciones o personas en función de la calidad y eficiencia buscados.
- Promueve cambios de procesos, servicios o relaciones, de acuerdo con las situaciones planteadas.

Iniciativa

Hace referencia a la actitud permanente de adelantarse a los demás en su accionar. Es

la predisposición a actuar de forma proactiva. Implica marcar el rumbo por medio de las acciones concretas, no sólo de palabras. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones de problemas.

Comportamientos habituales para el nivel A

- Posee una visión de largo plazo, que le permite anticiparse a los cambios externos e internos, y prever alternativas de acción.
- Actúa preventivamente, para crear oportunidades o evitar problemas potenciales, no evidentes para los demás.
- Analiza las situaciones con profundidad y elabora planes de contingencia.
- Promueve la participación y la generación de ideas innovadoras y creativas entre sus colaboradores.
- Capacita y prepara a su gente para responder rápidamente a las situaciones inesperadas o de cambio.
- Da ejemplo con su actitud y es el referente para todos en cuanto a tomar iniciativas para la mejora y la eficiencia.

Comportamientos habituales para el nivel B

- Se adelanta y se prepara para los acontecimientos que pueden ocurrir en el corto plazo.
- Crea oportunidades o minimiza los problemas potenciales cercanos.
- Es capaz de evaluar las principales consecuencias de una decisión a largo plazo si cuenta con la información y el tiempo necesarios.
- Tiene una respuesta ágil frente a los cambios.

Empowerment

Da poder al equipo de trabajo, potencializándolo. Hace referencia a fijar claramente objetivos de desempeño con las responsabilidades personales correspondientes.

Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha la diversidad de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio. Combina adecuadamente situación, persona y tiempo. Establece una buena interacción en el equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados.

Comportamientos habituales en el nivel A

- Es activamente consciente y promueve entre los suyos la fundamental idea de saberse y sentirse partícipes tanto de la gestión en general como del negocio en particular.
- Define claramente los objetivos de desempeño, asignando las responsabilidades, personajes y de equipo que correspondan.
- Proporciona dirección a los equipos, no sólo mediante la definición de la misión, sino también a través de su ejemplo y su acción personal.
- Combina adecuadamente situaciones, personas y recursos para el logro de los objetivos planteados.
- Emprende permanentes acciones para mejorar el talento y las capacidades de los demás.
- Reconoce y recompensa el valor de los resultados tanto grupales como individuales de su equipo y se preocupa personalmente que la empresa reconozca por diversas vías el esfuerzo propio y el de sus colaboradores.

Comportamientos habituales en el nivel D

- Se integra al equipo de trabajo adecuadamente; escucha e integra positivamente los comentarios que recibe y hace aportes que suman al resultado general.
 - Se hace responsable de su trabajo y ayuda a sus compañeros a trabajar con la misma autonomía y responsabilidad.
 - Se esfuerza por desarrollar sus habilidades y por capacitarse; motiva y estimula con la palabra y con el ejemplo a sus compañeros para que trabajen en el mismo sentido.
-

-
- Está atento a los resultados que se esperan de su grupo y colabora en todos los niveles para que todos sumen esfuerzos en el mismo sentido.

Prudencia

Sensatez y moderación en todos los actos en la aplicación de normas y políticas de la organización, sabiendo discernir lo bueno y lo malo para la empresa, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común.

Comportamientos habituales en el nivel A

- Establece los objetivos organizacionales guiándose por la sensatez y la moderación.
- Tiene presente lo bueno y lo malo para la empresa, para sí y para su personal al definir las políticas de la organización.
- Es reconocido por su capacidad para analizar y resolver situaciones basándose en el sentido común.
- Es moderado y sensato en todos sus actos, tanto en su vida laboral como personal.
- Da orientación a su gente, para desarrollar su capacidad de actuar con prudencia y premia sus logros en este sentido.

Comportamientos habituales en el nivel C

- Establece procesos y ámbitos de trabajo orientados al logro de los objetivos organizacionales para su análisis, planificación, diseño y adjudicación de responsabilidades, en su sensatez y moderación.
- Comprende lo que puede ser bueno o malo para su equipo de trabajo o sus pares y se esfuerza por orientar su accionar sobre la base de este conocimiento.
- Actúa ante los problemas que se le plantean con sentido común, moderación y sensatez.

Innovación

Es la capacidad para modificar las cosas, incluso partiendo de formas o situaciones no pensadas con anterioridad. Implica idear soluciones nuevas o diferentes ante problemas

o situaciones requeridos por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúe.

Comportamientos habituales en el nivel B

- Promueve un estilo de gestión y de vinculación con el medio y los negocios dinámico y creativo, brindando entrenamiento y orientación (Coaching) a su gente para que trabaje con el mismo enfoque.
- Planifica acciones o emprendimientos que se anticipan a lo que sucederá o se requerirá en el mediano plazo.
- Enfoca su trabajo, su desarrollo profesional y su propia vida con libertad de criterio, sin atarse a preconceptos.

Comportamientos habituales en el nivel D

- Percibe la necesidad de dar nuevas repuestas ante problemas atípicos y se esfuerza por brindarlas a tiempo.
- Puede plantear mejoras o soluciones innovadoras a problemas sencillos y a otros que no lo son cuando cuenta con el tiempo y el asesoramiento adecuados.
- Se siente motivado o desafiado por las situaciones que requieren un nuevo enfoque y trata de abocarse a su resolución con su grupo de pares por satisfacción personal.
- Es curioso, le gusta estar informado y aprender diversas cosas y trata de aplicar estos conocimientos si tiene oportunidad.

Justicia

Actitud permanente de dar a cada uno lo que le corresponde en los negocios, en la relación con clientes, proveedores y en el manejo del personal, velando siempre por el cumplimiento de las políticas organizacionales. Implica pensar, sentir y obrar en este modo en todo momento aunque fuese más cómodo no hacerlo.

Comportamientos habituales en el nivel A

- Evalúa y valora cada cosa y a cada persona en su adecuada medida, y de acuerdo con
-

una escala de valores en la que predominan la ética y el respeto por los demás.

-Es consciente de la importancia que tienen sus clientes y proveedores; los atiende como merecen y promueve esta actitud en la empresa.

-Valora altamente a las personas, su conocimiento y su experiencia, por lo que estructura su organización y las políticas de personal a modo de aprovechar, desarrollar y premiar a cada uno en la medida que corresponde.

Comportamientos habituales en el nivel C

-Trata a todas las personas con igual respeto y dedicación, conoce y aprovecha las habilidades de cada quien de la mejor forma, en pro del logro del objetivo del grupo.

-Media en las discusiones laborales y nunca pierde de vista los objetivos y políticas de la organización, así como el cuidado de las personas.

Sencillez

Es la capacidad de expresarse sin dobleces ni engaños, diciendo siempre la verdad y lo que siente. Generar confianza en superiores y supervisados y compañeros de trabajo.

La sencillez es reconocida por otras personas con las que se interactúa, por ejemplo, los proveedores o los clientes bien sea internos o externos.

Comportamientos habituales en el nivel B

-Adopta e implementa las políticas de la empresa, traduciéndolas a objetivos y acciones claros, expresados con la verdad, sin regañones, planteando tanto beneficios como dificultades.

-Guía a sus equipos de trabajo e modo de lograr las respuestas mas eficientes y de mejor calidad para todos, por los caminos más sencillos y beneficiosos.

-Se vincula con humildad, franqueza y naturalidad en todos los niveles y puede hacer llegar a todos sus ideas de la forma más adecuada, sin utilizar complejos o sofisticados vocabularios técnicos.

-Motiva y estimula a su gente a actuar con sencillez, humildad y franqueza,

brindándoles *feedback* (retroalimentación) permanente sobre sus logros al respecto.

-Genera la confianza de toda su gente, por su honestidad y humildad. Es coherente con estos valores tanto en su vida personal como profesional y demuestra consistencia entre su decir y su actuar.

Comportamientos habituales en el nivel D

-Se comunica y actúa con sencillez, en su ámbito directo de influencia.

-Responde siempre con la verdad.

-Genera propuestas para mejorar procesos o servicios, en términos de hacerlos más adecuados, simples y eficientes.

-Sus compañeros y supervisores reconocen su honestidad y humildad en el ámbito laboral.

-Busca soluciones sencillas pero igualmente eficientes para resolver los problemas cotidianos que se le presentan en su quehacer habitual.

Habilidades Específicas para los Administradores

Desarrollo de Equipo

Es la habilidad de desarrollar el equipo hacia adentro; el desarrollo de los recursos humanos. Supone facilidad para la relación interpersonal y la capacidad de comprender la repercusión que las acciones personales tienen sobre el éxito de los demás. Incluye la capacidad de generar adhesión, compromiso y fidelidad.

Comportamientos habituales en el nivel B

- Es consciente del valor estratégico que tiene su equipo de trabajo como parte de los recursos humanos de la organización y actúa en consecuencia.

- Es consciente del alcance de sus acciones y del efecto ejemplar que éstas tienen en su equipo, por lo que utiliza su accionar como mecanismo para capacitar y motivar desde el ejemplo, a fin de lograr una gestión exitosa.

- Motiva al equipo para que continúe desarrollando sus habilidades.

-
- Alienta a los miembros de la organización en general a tener actitudes de compromiso, fidelidad y participación en los temas vitales de la misma.

Orientación a los Resultados

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando se deben tomar decisiones importantes, necesarias para superar a los competidores, responder a las necesidades de del cliente o mejorar la organización. Es la capacidad de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con al consecución de los resultados esperados.

Comportamientos habituales en el nivel A

- Estimula y premia las actitudes y acciones de los colaboradores orientadas a promover la mejora continua y la eficiencia.
- Brinda apoyo y da ejemplo en términos de preocuparse por mejorar la calidad y la eficiencia de los procesos de trabajo y los servicios brindados.
- Actúa con velocidad y sentido de urgencia ante situaciones que requieren anticiparse a los competidores o responder con celeridad a las necesidades de los clientes.
- Es un referente dentro de la organización en relación con la mejora de la eficiencia.

Liderazgo

Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de los mismos y la capacidad de dar *feedback* (retroalimentación), integrando las opiniones de los otros. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización.

Comportamientos habituales en el nivel A

- Orienta la acción de sus grupos en la dirección necesaria para el logro de los objetivos.
-

-
- Fija objetivos, transmite claramente, realiza su seguimiento y da orientación y retroalimentación sobre el avance registrado, integrando opiniones de los diversos integrantes del grupo.
 - Es confiable y es un referente que genera lealtad.
 - Defiende y promueve la defensa de creencias, ideas y valores de la organización.

Empresarial

Esta característica hace referencia a la calidad del *entrepreneur*, que es aquél que lleva recursos económicos desde zonas de baja productividad y poco rendimiento a zonas de alta productividad y buen rendimiento. Lo que define oportunidad.

Comportamientos habituales en el nivel A

- Frente a una situación nueva, visualiza cómo operarla y transformarla en oportunidades para su empresa.
- Identifica tanto las tendencias y las dificultades del mercado como las de su organización.
- Aporta su habilidad para la gestión y su visión empresarial para transformar una actividad de baja rentabilidad en una más rentable.
- Suele anticiparse a los competidores por su visión y capacidad de decisión a la hora de generar negocios.

Orientación al Cliente

Radica en el deseo de servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades. Implica esforzarse por conocer y resolver los problemas del cliente, tanto del cliente final al que van dirigidos los esfuerzos de la empresa y todos aquellos que cooperan en la relación empresa-cliente, como proveedores y recurso humano de la organización.

Comportamientos habituales en el nivel B

- Indaga más allá de las necesidades manifiestas o actuales de los clientes, con la intención de anticiparse en el mercado.
 - Adecúa productos y servicios a las necesidades tanto actuales como potenciales de sus
-

clientes.

-Ayuda a sus clientes a identificar necesidades potenciales.

Modalidades de Contacto

Es la capacidad que asegura una comunicación clara y respetuosa. Alienta a los otros a compartir la información, incluye saber escuchar y hacer posible que los demás tengan fácil acceso a la información que se posea.

Comportamientos habituales en el nivel A

- Está siempre dispuesto a escuchar a los demás.
- Promueve la participación y la generación de ideas en su gente y valora las contribuciones hechas por sus colaboradores.
- Se informa y está actualizado respecto de los acontecimientos externos y organizacionales que pueden influir en su trabajo y el de su gente, comparte estos conocimientos.
- Se expresa con claridad y precisión, adecuando su discurso al estilo y capacidad de comprensión de cada interlocutor.
- Repregunta para verificar que su interlocutor ha comprendido el mensaje que se le ha transmitido.

Trabajo en Equipo

Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos; lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Para que esta destreza sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo de personas que trabaja en procesos, tareas u objetivos compartidos. Si la persona es un numero uno de área o empresa, el “*trabajo en equipo*” no significa que sus subordinados serán pares sino que operarán como equipo en su grupo.

Comportamientos habituales en el nivel A

- Alienta y fomenta el espíritu de equipo en toda la organización.
-

-
- Expresa satisfacción personal por los éxitos de los demás.
 - Prioriza los objetivos organizacionales estratégicos a largo plazo sobre los inmediatos.
 - Apoya el desempeño de las personas a su cargo fomenta el intercambio de información y experiencias.

Dinamismo – Energía

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, que cambian en cortos espacios de tiempo y en jornadas de trabajo prolongadas, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

Comportamientos habituales en el nivel B

- Mantiene usualmente alto y constante su nivel de dinamismo y energía, trabajando duro en situaciones exigentes, manteniendo un buen nivel de actividad.
- Transmite energía al grupo y a su accionar generando dinamismo adecuado en su equipo de trabajo.
- Motiva a la gente para trabajar con dinamismo.
- Se maneja flexiblemente en cuanto a la administración de su energía y la de su gente en las situaciones de menor demanda.

Habilidades Específicas para Transportadores y Personal de Seguridad.

Nivel de Compromiso – Productividad

Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes. Ser justo y compasivo aun en la toma de decisiones en situaciones difíciles. Prevenir y superar los obstáculos que interfieren en el logro de los objetivos del negocio. Controlar la puesta en marcha de las acciones acordadas. Cumplir con sus compromisos.

Comportamientos habituales en el nivel B

- Tiene un buen nivel de compromiso con el cumplimiento de los objetivos organizacionales; se ajusta con facilidad a las directivas de la empresa, las apoya, las
-

pone en marcha y da ejemplo con su conducta.

- Está disponible para trabajar tiempo extra, incluso cuando no se lo solicitan.
- Estudia y se capacita a fin de mejorar su desempeño.
- Realiza propuestas que mejoran en tiempo y forma los resultados de las tareas cotidianas.
- Realiza los intentos necesarios para cumplir con los objetivos, ante la presencia de obstáculos.

Orientación al Cliente Interno y Externo

Demostrar sensibilidad por las necesidades o exigencias que un conjunto de clientes potenciales externos o internos pueden requerir en el presente o en el futuro. No se trata tanto de una conducta concreta frente al cliente real como de una actitud permanente de contar con las necesidades del cliente para incorporar este conocimiento a la forma específica de planear la actividad.

Comportamientos habituales en el nivel A

- Actúa optimizando en tiempo y forma el producto/servicio brindando y permanentemente evalúa el nivel de satisfacción de sus clientes.
- Escucha y muestra empatía ante las necesidades de los clientes.
- Canaliza información de quejas y reclamos.
- Asume ante los demás la responsabilidad por sus acciones y busca soluciones adecuadas.

Colaboración

Capacidad de trabajar en colaborar con grupos, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar, implica tener expectativas positivas respecto de los demás y comprensión interpersonal.

Comportamientos habituales en el nivel B

- Comparte información con sus colaboradores y pares.
 - Mantiene una actitud abierta hacia los demás.
-

-
- Muestra interés por los objetivos y resultados de toda la organización.
 - Toma iniciativas y realiza acciones para colaborar con otros y contribuye de manera importante al logro de sus resultados.
 - Sostiene buenas relaciones interpersonales y genera confianza.

Trabajo en Equipo

Es la capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta común, subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo.

Comportamientos habituales en el nivel A

- Valora y promueve el trabajo en equipo, aprovecha las ventajas y beneficios del mismo para la consecución de los objetivos de la organización.
- Escucha, respeta y valora las ideas propuestas por pares y colaboradores.
- Facilita información relevante y comparte los resultados de sus trabajos con otros departamentos, colaborando notoriamente, además en la resolución de problemas de otros sectores de la institución.
- Tiene una alta orientación al cliente y realiza acciones para procurar su satisfacción.
- Cumple compromisos pactados con el equipo en tiempo y forma.

Modalidades de Contacto

Es la capacidad que asegura una comunicación clara y respetuosa. Alienta a los otros a compartir la información, incluye saber escuchar y hacer posible que los demás tengan fácil acceso a la información que se posea.

Comportamientos habituales en el nivel C

- Transmite sus ideas claramente, esforzándose para que sus mensajes sean bien comprendidos.
- Realiza preguntas que clarifican la información que circula dentro de la organización.
- Comparte información con los demás cuando se le solicita.
- Muestra interés por escuchar ideas y enfoques de las otras personas.

Comunicación

Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva y exponer aspectos positivos. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito y el diseño efectivo de reuniones.

Comportamientos habituales en el nivel A

- Comparte información relevante con sus colaboradores y otras áreas que hacen parte de la institución a la que pertenece.
- Comunica las ideas en forma clara, eficiente y fluida, logrando que su audiencia entienda su mensaje e impactándola en el sentido que desea.
- Escucha atentamente a los demás esforzándose por comprender el significado de la información que recibe.
- Reconoce públicamente sus equivocaciones.

Dinamismo – Energía

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas con interlocutores muy diversos, y en jornadas de trabajo prolongadas, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

Comportamientos habituales en el nivel B

- Maneja el tiempo adecuadamente.
- Muestra dedicación y alto compromiso en el desarrollo de su trabajo.
- Es constante en el cumplimiento de sus responsabilidades; casi siempre termina lo que empieza.
- Mantiene un nivel de desempeño óptimo, aún en largas jornadas de trabajo.
- Tiene buena tolerancia a la presión y a la frustración.

Negociación

Habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Capacidad para dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas ganar-ganar, planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos. Se centra en el problema y no en la persona.

Comportamientos habituales en el nivel B

- Antes de tomar contacto con la contraparte, reúne la información que le permita tener el mejor panorama posible de su situación e interés.
- En cada negociación se esfuerza por identificar las ventajas comunes para ambas partes.
- Formula cada aspecto de la situación como una búsqueda común de criterios objetivos.
- Se concentra en criterios objetivos y muestra firmeza en sus planteos pero también flexibilidad para analizar posiciones nuevas.
- Maneja una buena comunicación a fin de facilitar el contacto y el intercambio de ideas.

Habilidades Específicas para los Operarios

Capacidad para Aprender

Está asociada a la asimilación de nueva información y su eficaz aplicación. Se relaciona con la incorporación de nuevos esquemas o modelos cognitivos al repertorio de conductas habituales y la adopción de nuevas formas e interpretar la realidad o de ver las cosas.

Comportamientos habituales en el nivel B

- Se interesa y preocupa por capacitarse en aquello que se relaciona directamente con su área de trabajo.
 - Es permeable a incorporar nuevas formas de trabajo, revisando y modificando con éxito su habitual modo de proceder.
 - Está siempre atento a su entorno y abierto a cambios que puedan contribuir a su desempeño y al de su área laboral.
 - Valora y escucha tanto a pares como superiores en quienes reconoce mayor experiencia o capacitación respecto algún tema.
-

-
- Valora tanto la capacitación como aquello que pueda aprovechar del entorno, para encontrar nuevas herramientas o conceptos en su trabajo.

Responsabilidad

Esta habilidad está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas. Su preocupación por el cumplimiento de lo asignado está por encima de sus propios intereses, la tarea asignada está primero.

Comportamientos habituales en el nivel A

- Se fija objetivos que siempre cumple autoexigiéndose plazos y mejorando cada vez más la calidad de su trabajo.
- Modifica con buena predisposición la organización de sus tiempos para cumplir con las tareas encargadas.
- Muestra amplia disponibilidad ante el objetivo propuesto.

Productividad

Es la habilidad de fijar para sí mismo objetivos de desempeño por encima de lo normal, alcanzándolos exitosamente.

Comportamientos habituales en el nivel A

- Se conduce con gran responsabilidad ante las tareas asignadas, encarándolas como si fueran grandes desafíos.
- Se autoexige en cada proyecto del que participa, cooperando y aportando gran parte del material necesario.
- Propone con buen criterio a sus superiores y pares, alternativas que contribuyen a la realización de un buen trabajo.
- Está atento, y se propone desafíos cada vez mayores, respecto de la variedad de tareas que involucra tanto su trabajo específico como otros relacionados con el negocio o actividad principal de la organización que integra.
- lidera y sienta precedente en todas las tareas en las que se involucra.

Trabajo en Equipo

Es la habilidad para participar activamente en una meta común, incluso cuando la colaboración conduce a un objetivo que no está directamente relacionado con el interés personal. Supone facilidad para las relaciones interpersonales y capacidad para comprender la repercusión de las propias acciones en el éxito del equipo.

Comportamientos habituales en el nivel B

- Facilita la comunicación y el análisis de ideas alentando el intercambio para mejorar la calidad de las decisiones y el trabajo a realizar.
- Está atento a las necesidades de sus pares y mantiene una actitud servicial hacia ellos.
- Se preocupa por lograr consenso y cuida que no se impongan modalidades de trabajo arbitrariamente.
- Propicia siempre al diálogo, cuidando el buen clima entre los miembros de su grupo.

Modalidades de Contacto

Es la capacidad de mostrar una sólida habilidad de comunicación y asegurar una comunicación clara y respetuosa.

Comportamientos habituales en el nivel C

- Cuando es necesario, transmite sus ideas y sentimientos en forma adecuada al nivel de su interlocutor.
- Toma en cuenta diferentes alternativas que puedan plantear los demás.
- Colabora formulando preguntas o haciendo observaciones atinadas para contribuir con la tarea.
- Reacciona positivamente ante sugerencias y hace las correcciones correspondientes para que se le entienda con claridad lo que quiere transmitir.
- Acepta otros puntos de vista y revisa sus argumentos, manteniendo una relación cordial y de cooperación.

Orientación al cliente interno y externo

Demostrar sensibilidad por las necesidades o exigencias que un conjunto de clientes potenciales externos o internos puedan requerir en el presente o en el futuro. No se trata

tanto de una conducta concreta frente a un cliente real sino de una actitud permanente de contar con las necesidades del cliente para incorporar este conocimiento a la forma específica de plantear la actividad.

Comportamientos habituales en el nivel B

-Crea y mantiene una buena relación con quienes podrían requerir de sus servicios logrando un alto grado de satisfacción.

-Es atento y observador ante lo que se le solicita, exigiéndose cumplir en tiempo y calidad.

-Se conduce con responsabilidad ante eventuales reclamos, que raramente se le presentan, resolviendo dichos errores.

Pensamiento Conceptual

Es la habilidad para identificar vínculos entre situaciones que no están obviamente conectadas y construir conceptos o modelos; asimismo, para identificar los puntos clave de las situaciones complejas.

Comportamientos habituales en el nivel C

-Está atento a establecer relaciones de información provechosas para el manejo de los datos que utiliza en su labor.

-Toma en cuenta modelos que le resultaron exitosos en el pasado y los adapta al manejo de la información en las nuevas tareas.

-Implementa sus conocimientos teóricos con éxito en situaciones de mediana complejidad.

Pensamiento Analítico

Es la capacidad de entender una situación dividiéndola en pequeñas partes o identificando paso a paso sus implicaciones. Incluye la organización sistemática de las partes de un problema o situación, la comparación entre diferentes elementos o aspectos y el establecimiento racional de prioridades. Incluye también entender la sucesión de hechos en una secuencia en las relaciones causa-efecto de los hechos.

Comportamientos habituales en el nivel B

- Detecta la existencia de oportunidades, adelantándose a posibles obstáculos, con base a un abordaje minucioso de la situación.
- Identifica relaciones causales que se relacionan con la tarea asignada al equipo de trabajo al que pertenece, recopilando la información apropiada para su resolución.
- Orienta el análisis que realiza por medio de la utilización de herramientas adecuadas para llegar al objetivo encomendado.

Confianza en Sí Mismo

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema. Esto incluye abordar nuevos y crecientes retos con una actitud de confianza en sus propias posibilidades decisiones o puntos de vista dentro de su nivel de incumbencia.

Comportamientos habituales en el nivel C

- Se compromete en la solución de los problemas que se presentan en su área, asumiendo la responsabilidad que le corresponde.
- Conoce sus límites de incumbencia en la toma de decisiones.
- Se mantiene firme ante sus pares cuando siente que el enfoque que ha elegido para el abordaje de una tarea es acertado.
- Es independiente y decidido para resolver problemas cotidianos en su área.

Iniciativa – Autonomía

Esta aptitud significa rápida ejecutividad ante las pequeñas dificultades o problemas que urgen en el día a día de la actividad. Supone actuar proactivamente cuando ocurren desviaciones o dificultades sin esperar a consultar a toda la línea jerárquica; evitando así el agravamiento de problemas menores. También implica la posibilidad de proponer mejoras aunque no haya un problema concreto que deba ser solucionado.

Comportamientos habituales en el nivel B

- Está dispuesto a hacer frente a situaciones cotidianas que entorpezcan su trabajo.
-

-
- Rescata la experiencia de sus colegas y superiores a la hora de aportar soluciones a pequeños problemas, evitando demoras innecesarias.
 - Contempla la posible aparición de vicisitudes que podrían entorpecer el cumplimiento de los objetivos de su área y se preocupa por estar preparado para hacerles frente.
 - Actúa resolutivamente ante problemas concretos, siendo eficiente y evitando males mayores.

Dinamismo – Energía

Se trata de la habilidad par trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores diversos que cambian en cortos espacios de tiempo, en jornadas prolongadas de trabajo sin que se vea afectado su nivel de actividad.

Comportamientos habituales en el nivel B

- Se organiza sin dificultad ante cambios en las pautas de trabajo o en los plazos establecidos inicialmente.
- Mantiene sus niveles de eficiencia ante cambios de compañeros de tarea.
- Evalúa atinadamente prioridades cuando surge algún cambio inesperado que demanda mayor dedicación en alguna tarea respecto de las otras.
- Mantiene su desempeño cuando se le demanda mayor esfuerzo y se acortan los plazos, colaborando y ayudando con su actitud positiva al logro del objetivo común.

Habilidades Técnicas

Precisión

Es la capacidad de determinar con exactitud aspectos relacionados con las tareas de su puesto de trabajo, haciendo parte de ella el cuidado y la orientación siempre al logro del objetivo o meta grupal para el cual se está llevando a cabo dicha acción.

Comportamientos habituales en el nivel A

- Realiza actividades que exigen múltiples repeticiones obteniendo dentro de los procesos resultados que cumplen con los patrones de calidad exigidos por la
-

organización.

- Maneja un alto nivel de exactitud evidenciado en resultados satisfactorios producto de un adecuado manejo mecánico y de las pautas establecidas dentro de la línea de producción.
- Se preocupa por utilizar los elementos de seguridad industrial en el momento pertinente y de manera apropiada.

Concentración

Habilidad de centralizar, agrupar, focalizar la información hacia lo que es relevante y mantener fija su atención en un objeto en profundidad y durante largo tiempo.

Comportamientos habituales en el nivel A

- Logra mantener su interés centrado en las actividades que desempeña dentro de su cargo, sin anteponer actividades no relacionadas con el objetivo propuesto.
- Maneja adecuadamente los distractores ambientales como el ruido, olores, temperatura que puedan interferir en la actividad que está realizando.
- Se preocupa por enfocarse en la labor realizada teniendo en cuenta siempre la adecuada manipulación de herramientas mecánicas y elementos de seguridad.

Agilidad

Esta característica hace referencia a la habilidad que tiene una persona sobre el control total de sus extremidades moviéndolas con soltura y rapidez, con el máximo ahorro de energías realizando sin inconvenientes actividades o situaciones que exigen en realidad la presencia de un grado de fuerza física, resistencia, flexibilidad y velocidad.

Comportamientos habituales en el nivel A

- Desarrolla actividades que combinan precisión con rapidez y soltura obteniendo un desempeño favorable en relación con el resultado y la optimización del tiempo.
 - Es reconocido en el grupo donde se desempeña por sus habilidades en las labores que requieren urgencia y altos resultados de calidad en los procesos/servicios.
-

-
- No requiere de una instrucción para utilizar la agilidad en sus tareas cotidianas.

Comportamientos habituales en el nivel B

- Se esfuerza por alcanzar los resultados de una manera rápida y efectiva en la medida de sus condiciones físicas y laborales.
- Ante situaciones que requieren optimización del tiempo y buenos resultados acude con disposición y energía orientado a la consecución del logro determinado.
- Se preocupa por mejorar sus habilidades motrices que le permitan un mejor desempeño en el área laboral y en su salud.

Atención

Hace referencia a la ubicación de todos los sentidos hacia una sola cosa específica eliminando los que están a nuestro alrededor. No es solamente la capacidad mental para captar la mirada en uno o varios aspectos de la realidad y prescindir de los restantes, es el tomar posesión por parte de la mente, de forma clara y vívida.

Comportamientos habituales en el nivel A

- Se caracteriza por ser un trabajador vigilante, observador, pendiente de los aspectos que le incumben para desempeñar su labor.
- Se muestra amable, cortés, servicial y solícito ante los requerimientos e instrucciones brindadas por sus superiores.
- Es selectivo en el momento de tomar la información que necesita para desarrollar sus actividades.

Organización

Es la preocupación continua por controlar el trabajo, la información y los elementos utilizados en su área de trabajo.

Comportamientos habituales en el nivel A

- Aplica el ciclo de planear-hacer-verificar-actuar, ya sea en su trabajo cotidiano como en los proyectos de crecimiento personal.
 - Se preocupa, durante el desarrollo de la tarea por contar con un plan de seguimiento.
-

-
- Utiliza las herramientas adecuadas para asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de su cargo.

Fuerza Física

Son los componentes básicos de la condición física que median en las actividades esenciales que requieran prestación motriz.

Comportamientos habituales en el nivel B

- Cuenta con la suficiente condición física para levantar y desplazar o manipular elementos de alto peso.

- Maneja un buen nivel de resistencia logrando realizar tareas que necesiten largas jornadas de trabajo o actividades exhaustivas.

Comportamientos habituales en el nivel C

- Se esfuerza por manipular elementos que requieran la utilización de fuerza previniendo lesiones que impidan su desempeño laboral.

- Se interesa por fortalecer su condición física permitiendo un mejor desarrollo de sus actividades dentro del cargo.

Comportamientos habituales en el nivel D

- Utiliza la fuerza necesaria para realizar labores que impliquen un mínimo esfuerzo.

- Si se le solicita aporta su capacidad para contribuir al logro de objetivos comunes.

Agudeza Visual

Se trata de la capacidad del sistema de visión para percibir, detectar o identificar objetos espaciales con unas condiciones de iluminación buenas.

Comportamientos habituales en el nivel B

- Percibe de manera adecuada elementos sin dejar pasar por alto algunos de ellos de menor tamaño.

- Realiza labores donde la operación de máquinas implica detallar los diferentes interruptores y obtiene los resultados esperados.

- Utiliza, si es necesario elementos que optimizan su agudeza visual (lentes) con la finalidad de prevenir accidentes laborales.

Habilidades Lectoescritoras

Hace referencia a las destrezas cognitivas en relación a los procesos de aprendizaje dentro de la formación educativa que orientan a la alfabetización. Es la capacidad para comprender un texto escrito y así mismo poder transmitir información a través del medio escrito.

Comportamientos habituales en el nivel B

- Puede interpretar textos escritos de una manera sencilla pero sin omitir la información que le desean transmitir.
- Se desenvuelve al momento de consignar información importante para el proceso laboral de manera eficiente y segura.

Conocimiento en Administración

Implica tener conocimiento de los temas del área que esté bajo su responsabilidad. Así como estar a la vanguardia en gestión y manejo de recursos tanto financieros como humanos.

Comportamientos habituales en el nivel A

- Permanentemente se actualiza en los conocimientos de su área de trabajo y en otros temas de interés que contribuyan a alcanzar un estándar de calidad coherente con los lineamientos de la misión y la visión.
- Aplica los conceptos teóricos modernos y las mejores prácticas al desarrollo de sus actividades.
- Comprende y relaciona los conocimientos de todas las áreas que están bajo su responsabilidad.
- Toma decisiones basándose en su experiencia y conocimientos, aportándole un valor agregado a la organización.

Conocimiento en Manejo del Vehículo

Es la capacidad de dirigir o guiar de una manera segura un vehículo de un lugar a otro, contando siempre con las respectivas medidas de prevención vial.

Comportamientos habituales en el nivel A

-
- Conoce la forma de operar el vehículo de transporte de manera precavida.
 - Aplica su conocimiento hacia la resolución de imprevistos que puedan ocurrir en el momento de trabajo.
 - Tiene sentido de orientación espacial que le permite ubicar fácilmente direcciones necesarias para su trabajo.

Conocimiento en Lavandería industrial

Implica tener conocimiento de los temas del área que esté bajo su responsabilidad. Demostrar capacidad para trabajar con las funciones de su mismo nivel y de niveles diferentes.

Comportamientos habituales en el nivel A

- Posee un amplio conocimiento en telas y la forma en la que éstas deben ser lavadas y cuidadas.
- Maneja las Normas Técnicas que hacen referencia al cuidado de las prendas en el lavado industrial.
- Conoce el funcionamiento de la maquinaria industrial, así como también su cuidado y los medios de solución ante daños técnicos.

Comportamientos habituales en el nivel C

- Tiene conocimiento del modo de operación adecuado de las maquinas industriales.
- Se aproxima a los procedimientos específicos que se deben llevar a cabo con los diferentes tipos de telas adecuadamente.
- Conoce los diferentes tipos de detergente, como agruparlos y utilizarlos.

Conocimiento en Carpintería

Implica tener conocimiento de los temas del área que esté bajo su responsabilidad. Demostrar capacidad para trabajar con las funciones de su mismo nivel y de niveles diferentes.

Comportamientos habituales en el nivel C

- Posee conocimiento de todas las maquinarias que le facilite la rotación y el desempeño en otros puestos de trabajo.
- Conoce prácticamente los materiales e insumos a utilizar en los trabajos, estado, tipo y

consistencia.

- Si es necesario, tiene la capacidad de realizar el mantenimiento (sencillo) de las herramientas ejecutando con precisión y rapidez las tareas encomendadas.

Conocimiento en Panadería

Implica tener conocimiento de los temas del área que esté bajo su responsabilidad.

Demostrar capacidad para trabajar con las funciones de su mismo nivel y de niveles diferentes.

Comportamientos habituales en el nivel C

- Posee conocimiento de todas las maquinarias que le facilite la rotación y el desempeño en otros puestos de trabajo.
- Identifica las materias primas a utilizar en la línea de producción de la Panadería.
- Utiliza de manera precisa las materias primas en la elaboración de recetas.
- Es exacto en el manejo del tiempo a la hora de operar las maquinas ya que de esto depende un óptimo resultado.

Nota: La descripción de cada uno de los comportamientos fué tomado del Diccionario de Comportamientos (Alles, 2004) a excepción de las habilidades técnicas.

Descripción de Cargos de la Lavandería Industrial Reclusión de Mujeres Bucaramanga

UNIDAD PRODUCTIVA: Lavandería **CARGO:** Administrador

AREA DE RESULTADO:

Velar por el buen funcionamiento de las diferentes áreas de la lavandería, así como identificar y dar solución a todas las necesidades que éstas presenten.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Directora Reclusión de Mujeres de Bucaramanga

Sectores a Cargo: Recurso Humano que labora en la Unidad Productiva “Lavandería Industrial”.

Información: El ocupante del cargo es el encargado de manejar las áreas de venta, de producción, y de servicios generales de la lavandería por consiguiente debe tener acceso a todo tipo de información.

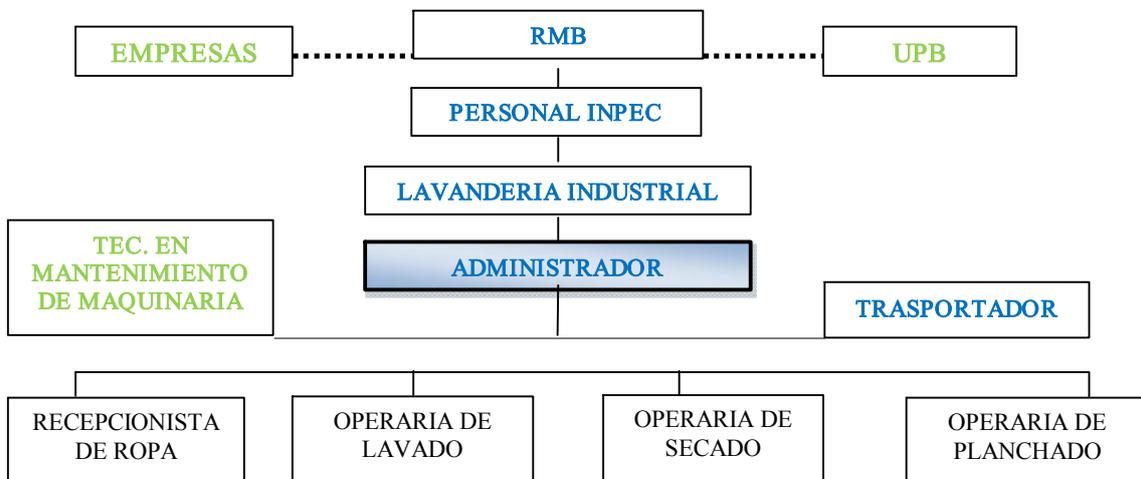
Errores: Un descuido en este cargo puede ocasionar que la lavandería obtenga atraso en pagos a proveedores, insatisfacción de los clientes y de las internas que trabajan en la lavandería y baja productividad.

Máquinas y Equipos: El administrador responde por el buen estado del computador, el cual usa constantemente, como de todo el equipo de oficina que esta a su disposición.

Contacto con el público: La persona que ocupa este cargo es responsable de contactos frecuentes con la directora de la Reclusión de forma personal, dado que es este quien le brinda información de los movimientos de la empresa y para entregarle los informes de sus labores, ocasionalmente tiene contacto con proveedores para cotizar materias primas, con los clientes y con las internas del establecimiento.

Resultado Final del Proceso: El buen desempeño de este cargo se ve reflejado en la calidad del servicio y las buenas relaciones con proveedores, clientes y personal de la lavandería industrial.

Organigrama



■ ENTIDADES DE APOYO ■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

1. Supervisar y controlar el personal

Funciones Secundarias

1. Hacer proyecciones de ventas

- | | |
|--|--|
| <p>de las diferentes áreas periódicamente</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Hacer las proyecciones de producción mensualmente 3. Supervisar la producción constantemente 4. Mantener un buen clima laboral permanentemente 5. Las funciones mencionadas son una guía para la evaluación y no un límite a las funciones que un empleado puede realizar. | <p>anualmente</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Mantener contacto permanente con los clientes mejorar las necesidades 3. Mantener informada a la dirección del funcionamiento de la lavandería industrial. |
|--|--|

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso de capacitación con miras a solidificar el conocimiento técnico en el área de lavandería industrial, logrando un abordaje adecuado de diferentes situaciones que se presentan a nivel laboral, así como un mejor conocimiento y supervisión de la producción. Se recomienda fortalecer y actualizar constantemente por medio de la capacitación sus conocimientos en el área administrativa (finanzas, mercadeo, administración general, talento humano), que le permitirán utilizar diferentes herramientas, técnicas y estrategias orientadas a la toma de decisiones asertivas, a la satisfacción del cliente y al buen funcionamiento de la Unidad Productiva.

Vincularse a programas psicosociales que ofrezca la institución u otras entidades, relacionados con el fortalecimiento de procesos personales que le permitan comprender las variables manifestaciones de las emociones y la conducta del ser humano lo cual le permitirá desenvolverse de forma asertiva en los centros penitenciarios, abordando diferentes situaciones adversas que allí se presenten, debido a las condiciones de prisionalización en que se encuentran las personas que hacen parte de la lavandería y las diferentes situaciones que podrían presentarse debido a las emociones que encierra este proceso.

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERATIVO

1. Cumplimiento de las metas y objetivos de la lavandería industrial de la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga.
2. Alto nivel de productividad.
2. Buen manejo de los recursos de la lavandería industrial.
3. Excelente desempeño del personal a cargo.

IV. REQUISITOS

<p>EXPERIENCIA No requiere experiencia</p>	<p>EDUCACIÓN Estudios técnicos o universitarios afines a la administración.</p>
---	--

V. NIVELES DE ESFUERZO

<p>COGNITIVO-MANIPULATIVO El cargo requiere la capacidad de una alta concentración constantemente, debido al manejo de personal y de las diferentes funciones que desempeña este cargo</p>	<p>RESISTENCIA En el desempeño de este cargo es necesario permanecer sentado larga jornadas, aunque en ocasiones debe desplazarse por toda la lavandería, lo cual puede tener una duración del 40 % de su tiempo, según la función que esté realizando en el momento.</p>
---	--

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

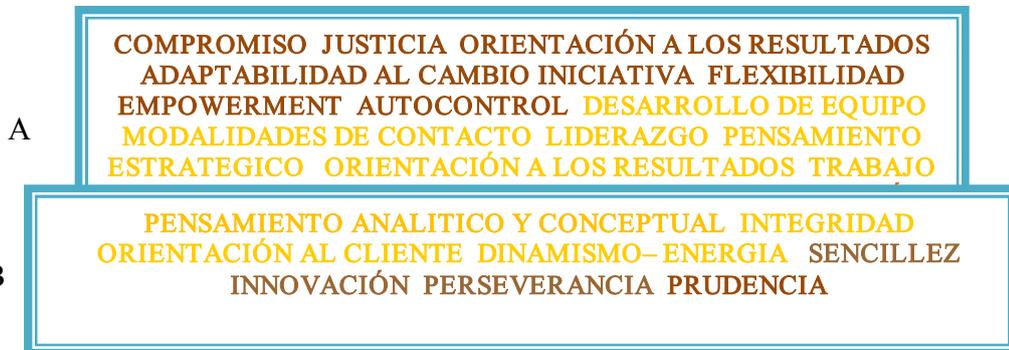
La persona que ocupa este cargo en ocasiones se encuentra afectada por condiciones de

humedad, olores y ruidos.

VII. RIESGOS

El administrador está expuesto con una probabilidad de ocurrencia alta a factores de riesgo ergonómicos debido a la postura base de trabajo, lo cual puede generar problemas de columna, así como también a riesgos físicos producto de las radiaciones no ionizantes producidas por el computador, y con una probabilidad media esta expuesto a riesgos químicos producidos por los olores que genera la lavandería.

VIII.ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO B: BUENO C: ACEPTABLE D: MINIMO NECESARIO

■ Habilidades Generales ■ Habilidades Específicas ■ Habilidades Técnicas

PERFIL

El *Administrador* de la Unidad Productiva (UP) de Lavandería debe caracterizarse por ser una persona con la capacidad de dirigir estratégicamente y gestionar los recursos necesarios para el buen funcionamiento de la Unidad Productiva; de igual forma este sujeto debe contar con una actitud de liderazgo que le permita orientar al grupo hacia los objetivos y metas determinadas, dinamismo y energía que motive al grupo al incremento de la productividad, mantener una buena comunicación con el otro (internas, personal INPEC, cliente, otras entidades vinculadas a la UP), tomar decisiones de forma ágil y asertiva. El administrador debe poseer conocimiento en el área de finanzas, mercadeo, administración general, talento humano y producción, así como de los procesos industriales que se manejan en la UP. Cabe resaltar que la persona que desempeñe este cargo debe cumplir de igual forma con las habilidades generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad

UNIDAD PRODUCTIVA: Lavandería

CARGO: Transportador

AREA DE RESULTADO:

Transportar las prendas de los clientes externos hacia la reclusión y de vuelta al cliente.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Directora Reclusión de Mujeres de Bucaramanga/ Administrador

Sectores a Cargo: No tiene responsabilidades de supervisión.

Información: Maneja información de cada pedido y las fechas de entrega.

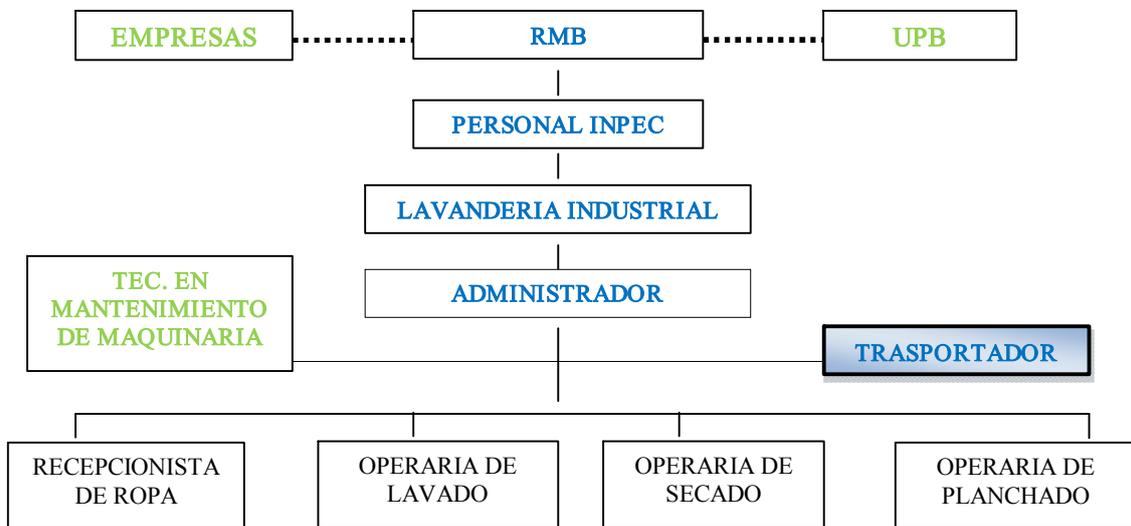
Errores: Entrega errónea de los pedidos, mal registro de las prendas recibidas y entregadas.

Máquinas y Equipos: Vehículo del INPEC/Canastillas plásticas para transportar las prendas.

Contacto con el público: La persona que ocupa este cargo tiene contacto directo con los clientes externos de la lavandería Industrial.

Resultado final del proceso: Puntualidad y eficiencia en la entrega de los pedidos.

Organigrama



■ ENTIDADES DE APOYO ■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

1. Llevar los registros sobre las cantidades y condiciones de las prendas entregadas por los clientes.
2. Realizar la entrega de las prendas limpias a los clientes en los tiempos estipulados por la administración.
3. Las funciones mencionadas son una guía para la evaluación y no un límite a las funciones que un empleado puede realizar.

Funciones Secundarias

1. Mantener informada a la administración sobre quejas, sugerencias y reclamos que realicen los clientes sobre el servicio.
2. Mantener contacto permanente con los clientes para mejorar sus necesidades.

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Vincularse a programas psicosociales que ofrezca el área organizacional de la institución u otras entidades, relacionados con el entrenamiento de procesos personales que le permitan comprender ampliamente las relaciones sociales y sus respectivas habilidades que le posibiliten mejorar aspectos como la comunicación (verbal y no verbal), las variables manifestaciones de las emociones (estrés y tensión laboral, principalmente) y la conducta del ser humano lo cual le permitirá desenvolverse de forma asertiva en el centro penitenciario y en escenarios extramurales abordando diferentes situaciones adversas que allí se presenten, siendo con su ser y hacer un emisario e imagen del servicio que se presta en la Unidad Productiva de Lavandería Industrial.

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERATIVO

1. Cumplimiento de las tareas previstas.
2. Precisión al momento de llenar los formatos.
3. Cumplimiento en los tiempos de recepción y entrega de las prendas de los clientes.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

Requerimientos de la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga INPEC

EDUCACIÓN

Requerimientos de la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga.
Conocimientos básicos de conducción de vehículos.

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

El cargo de conductor requiere una concentración alta debido a la responsabilidad en la recolección y entrega de prendas y su debido transporte.

RESISTENCIA

En el desempeño de este cargo es necesario permanecer sentado en el vehículo durante los recorridos aproximadamente 3 o 4 horas diarias y un esfuerzo físico por la manipulación de las prendas.

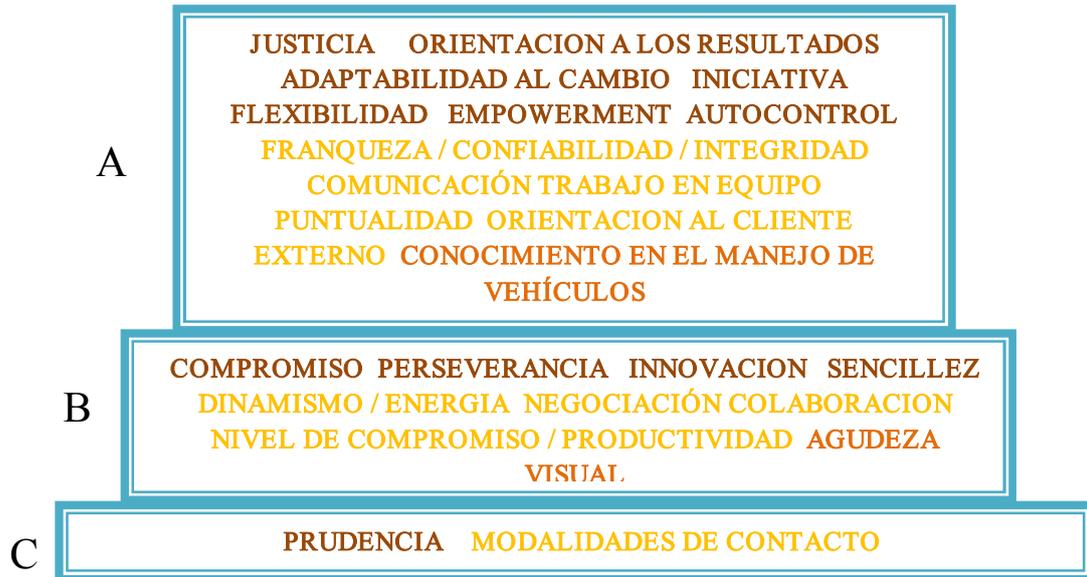
VI. CONDICIONES AMBIENTALES

La persona que ocupa este cargo en ocasiones se encuentra afectada por condiciones de polvo, y ruidos.

VII. RIESGOS

El responsable de este cargo está expuesto a riesgos físicos debido a que puede sufrir accidentes automovilísticos en el cumplimiento de su trabajo.

VIII. ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO	B: BUENO	C: ACEPTABLE	D: MINIMO NECESARIO
■	Habilidades Generales	■	Habilidades Específicas
■		■	Habilidades Técnicas
PERFIL			

El *Trasportador* de la Unidad Productiva (UP) de Lavandería debe caracterizarse por ser una persona con un alto nivel de confiabilidad, iniciativa, integridad y comunicación ya que estas destrezas median en el momento de realizar la tarea de transportar el producto inicial o terminado del servicio que se ofrece en la UP de manera puntual, responsable y cordial (modalidades de contacto) con el cliente. Las anteriores características favorecen la presencia de otras tales como el trabajo en equipo, la orientación al cliente externo, la orientación a los resultados y la flexibilidad siendo ficha clave en la relación para la UP (organización) con el cliente; así mismo esta persona en su hacer diario debe evidenciar el compromiso con la organización, perseverancia en la consecución de los objetivos y metas trazadas, contando con el suficiente dinamismo y energía que hagan de sí un empleado con características eficaces.

El *Trasportador* debe poseer un conocimiento considerable en el manejo de vehículos y conocimiento básico o aceptable en el área mecánica y/o mantenimiento del vehículo; la agudeza visual y ubicación espacial juega un papel importante en el desempeño de este cargo ya que la persona puede estar expuesta a accidentes o incidentes de tránsito y estas habilidades pueden contribuir significativamente a la solución de inconvenientes en situaciones imprevistas. Cabe resaltar que la persona que desempeñe este cargo debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

UNIDAD PRODUCTIVA: Lavandería **CARGO:** Operaria de Recepción

AREA DE RESULTADO:

Recibir, controlar, manejar y custodiar las prendas que llegan a la lavandería, corresponsabilizándose con las demás operarias de tener contacto con las mismas, en relación a su seguridad, veracidad, calidad y oportuno registro.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Administrador

Sectores a Cargo: No tiene responsabilidades de supervisión.

Información: Maneja información de cada una de las prendas que se van a lavar.

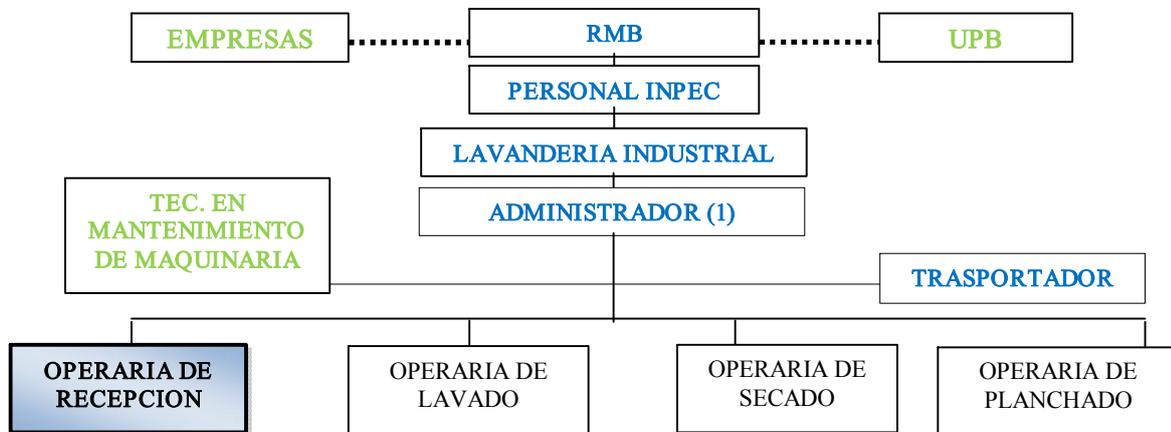
Errores: Pérdida o confusión de prendas por malos registros al momento de llegada o salida de las mismas.

Máquinas y Equipos: Mesas de doblado y canastillas plásticas.

Contacto con el público: La persona que ocupa este cargo tiene contacto con las internas que hacen uso del servicio de lavado industrial.

Resultado final del proceso: Prendas bien dobladas y listas para la entrega.

Organigrama



■ ENTIDADES DE APOYO ■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

1. Registrar las entradas de prendas a la lavandería diariamente.
2. Verificar el estado de las prendas a la entrada del proceso del lavado.
3. Entregar diariamente las prendas al personal encargado de distribuirlas.

Funciones Secundarias

1. Colaborar en caso de ser necesario con las funciones de las otras operarias en sus tiempos muertos de trabajo.
2. Clasificar las prendas de los diferentes clientes.
3. Doblar las prendas al terminar el ciclo de lavado y planchado.

Las funciones mencionadas son una guía para la el accionar del empleado y no un limite para las labores que se pueden realizar.

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

La operaria de recepción debe orientar su proceso de capacitación hacia el fortalecimiento de las habilidades lecto-escritoras pudiendo así asistir a las diferentes propuestas que brinde el área Educativa de la Institución (cursos de lectura, comprensión, práctica de escritura, redactar) en donde se pueda mecanizar y agilizar dichos procesos básicos para el registro y recepción de las prendas.

Además dentro del proceso de capacitación previo que se realizará al ingreso a la Unidad Productiva (UP), esta persona debe prestar atención al proceso de funcionamiento de la UP puesto que los cargos en la organización pueden rotarse en tiempos muertos, así como especialmente a sus responsabilidades y competencias que le implica ser receptora del producto.

Vincularse a programas psicosociales que ofrezca el área de Tratamiento y Desarrollo de la institución u otras entidades, relacionados con el entrenamiento de procesos personales orientados al reconocimiento y comprensión de su situación actual, en donde pueda identificar las diferentes manifestaciones de las emociones (estrés, sentimiento de culpa, abandono, tristeza, angustia, miedo) y una orientación profesional le permita encontrar nuevas alternativas de manejo para las mismas, lo cual le permitirá desenvolverse de forma más adaptativa en el centro penitenciario y construir desde su interior un proceso de transformación sólido para su futuro.

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERATIVO

1. Adecuado registro y clasificación de las prendas que llegan a la lavandería.
2. Satisfacción del cliente.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

Ninguna.

EDUCACIÓN

Primaria (habilidades lecto-escritoras).

Capacitación en el funcionamiento de la lavandería, con previa autorización de la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga.

Estudio previo del área de Tratamiento y Desarrollo

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

El cargo requiere una alta concentración debido a que debe hacer la recepción y el debido registro de las prendas que llegan y salen de la lavandería.

RESISTENCIA

En el desempeño de este cargo es necesario permanecer de pie largas jornadas y contar con fuerza física para la manipulación las prendas.

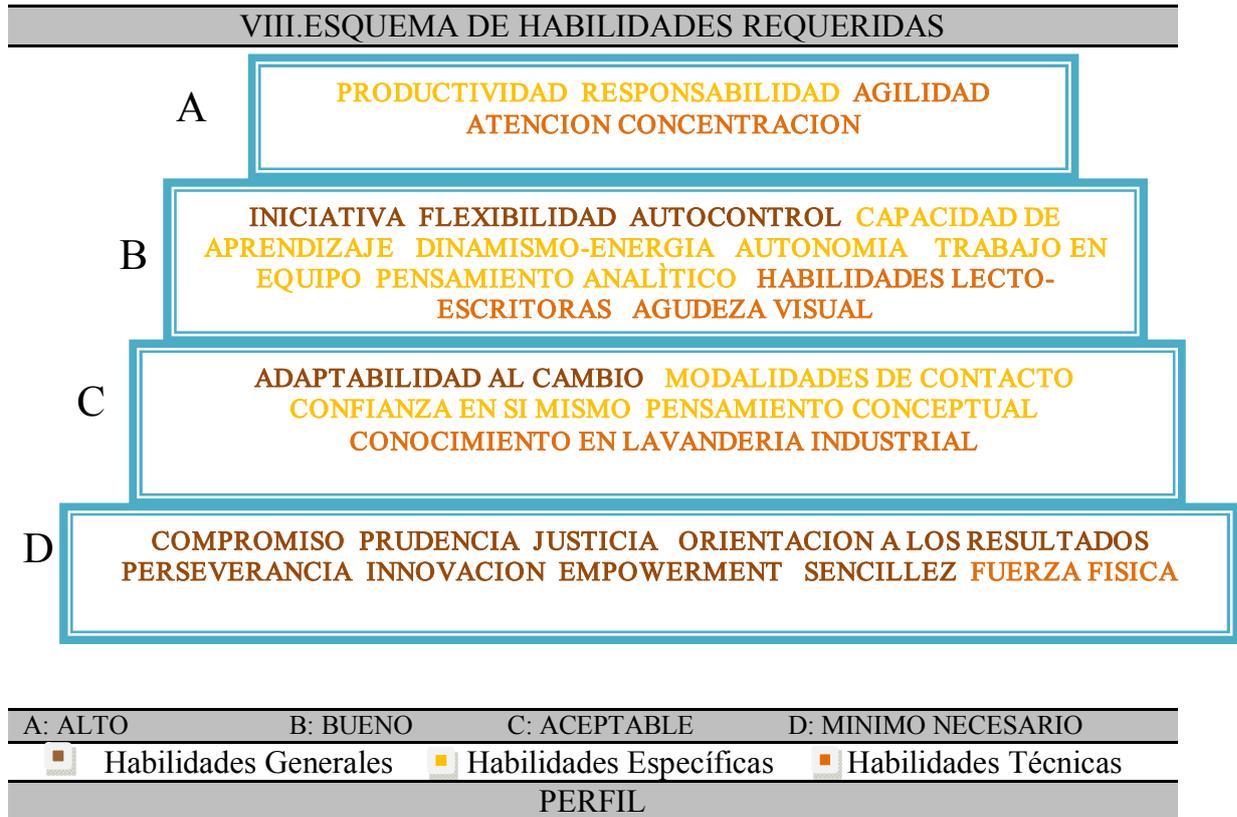
VI. CONDICIONES AMBIENTALES

Las condiciones de iluminación, ventilación, temperatura y mobiliario son excelentes.

La persona que ocupa este cargo en ocasiones se encuentra afectada por condiciones de humedad, olores y ruidos.

VII. RIESGOS

La operaria de recepción está expuesta a riesgos físicos (columna) debido a que permanece de pie durante largas jornadas y se encuentra expuesta a los ruidos generados por las maquinarias utilizadas en el proceso de la lavandería industrial de la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga.



La *Operaria de Recepción* de la Unidad Productiva (UP) de Lavandería Industrial debe identificarse por ser una persona con un alto nivel de productividad, responsabilidad, agilidad y atención, características que tienen gran influencia en el momento del desempeño de sus labores en la recepción de ropa dentro de la línea de producción de la UP. Así esta persona debe ser capaz de evidenciar su habilidad para aprender nuevos procesos contando con flexibilidad en su pensamiento y en su actuar, confiando en sus conocimientos y sus habilidades como ser humano, mostrando iniciativa y autonomía en su quehacer para el cual tiene las ganas y la fuerza interior necesaria pero también la capacidad de compartir y contagiar a su equipo de trabajo(más próximo) permitiendo un intercambio de conocimientos y estrategias basados en el respeto y en el control de las respuestas emocionales en situaciones de contrariedad personal o del grupo, teniendo presente que una comunicación manejada asertivamente producirá siempre relaciones solidas de cooperación y afecto.

La *operaria de recepción* debe poseer un conocimiento considerable en habilidades lecto-escritoras que le permita diligenciar formatos y organizar la información necesaria para cada prenda, como también debe conocer el proceso de la línea de producción de la UP; haciendo uso en estas dos actividades mencionadas del pensamiento conceptual y analítico.

Cabe resaltar que la persona que desempeñe este cargo debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

UNIDAD PRODUCTIVA: Lavandería

CARGO: Operaria de Lavado

AREA DE RESULTADO:

Operar la maquinaria especializada de lavado haciéndose cargo del control, manejo, custodia de las prendas que llegan a la lavandería, corresponsabilizándose de la seguridad, veracidad y oportuno registro de las mismas.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Administrador

Sectores a Cargo: No tiene responsabilidades de supervisión.

Información: Maneja información de cada una de las prendas que se van a lavar

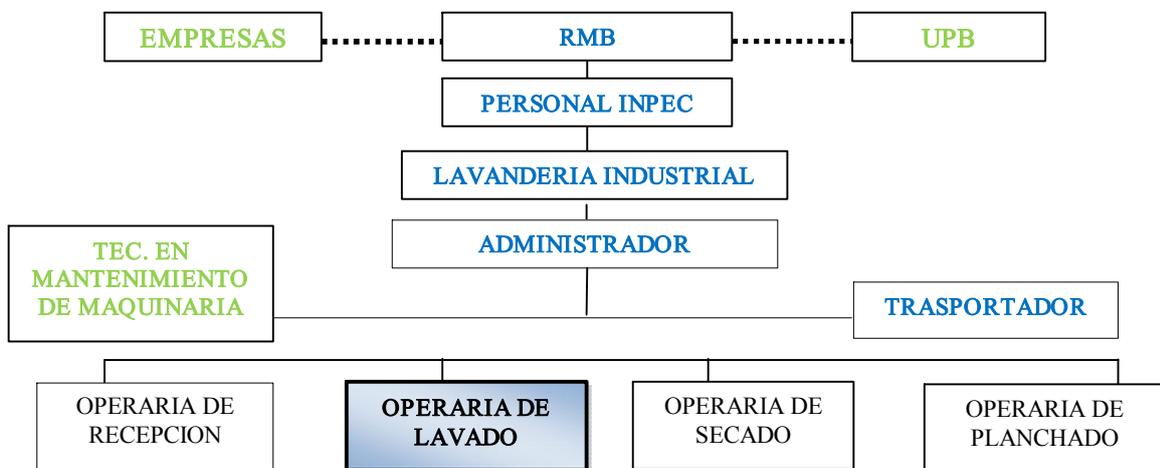
Errores: Pérdida o confusión de prendas por manejos de las prendas.

Máquinas y Equipos: Maquinaria de Lavado, Canastillas Plásticas

Contacto con el público: La persona que ocupa este cargo no tiene contacto con el público.

Resultado final del proceso: Prendas limpias y que cumplan con los requisitos de calidad ofrecidos por la Unidad Productiva.

Organigrama



■ ENTIDADES DE APOYO ■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

1. Separar las prendas de acuerdo a las características de las mismas y el ciclo de lavado.
2. Operar de forma correcta la maquinaria adecuada para el lavado de las prendas.
3. Entregar las prendas a la operaria de secado en forma oportuna luego de realizar el servicio que la prenda haya requerido.

Funciones Secundarias

1. Coordinar las diferentes actividades de mantenimiento con la administradora para asegurar el normal funcionamiento de la maquinaria de lavado a su cargo.
2. Colaborar en caso de ser necesario con las funciones de las otras operarias en sus tiempos muertos de trabajo.

Las funciones mencionadas son una guía

para la el accionar del empleado y no un limite para las labores que se pueden realizar.

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

La operaria de lavado debe orientar su proceso de capacitación hacia el fortalecimiento de las habilidades cognitivas que le permitan recordar procesos mecánicos o asociaciones progresivas, además de encaminarse en actividades que mejoren su agilidad mental y precisión (coordinación).

Además dentro del proceso de capacitación previo que se realizará al ingreso a la Unidad Productiva (UP), esta persona debe dedicarse al estudio del funcionamiento de la maquinaria que manejará en la UP así como del proceso en general del lavado industrial, puesto que los cargos en la organización pueden rotarse. Vincularse a programas psicosociales que ofrezca el área de Tratamiento y Desarrollo de la institución u otras entidades, relacionados con el entrenamiento de procesos personales orientados al reconocimiento y comprensión de su situación actual, en donde pueda identificar las diferentes manifestaciones de las emociones (estrés, sentimiento de culpa, abandono, tristeza, angustia, miedo) y una orientación profesional le permita encontrar nuevas alternativas de manejo para las mismas, lo cual le permitirá desenvolverse de forma más adaptativa en el centro penitenciario y construir desde su interior un proceso de transformación sólido para su futuro.

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERATIVO

1. Buen lavado de las prendas.
2. Satisfacción del cliente.
3. Numero de prendas reprocesadas.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

Ninguna.

EDUCACIÓN

Capacitación en el funcionamiento de la lavandería, con previa autorización de la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga. Estudio previo del área de Tratamiento y Desarrollo.

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

El cargo requiere una alta concentración debido a que debe manejar la maquinaria de lavado industrial.

RESISTENCIA

En el desempeño de este cargo es necesario permanecer de pie largas jornadas y contar con fuerza física para la manipulación las prendas.

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

Las condiciones de iluminación, ventilación, temperatura y mobiliario son excelentes. La persona que ocupa este cargo en ocasiones se encuentra afectada por condiciones de humedad, olores y ruidos.

VII. RIESGOS

La operaria de lavado esta expuesta a riesgos físicos debido a que permanece de pie durante largas jornadas y se encuentra expuesta a los ruidos generados por las maquinarias utilizadas en el proceso de la lavandería industrial de la Reclusión de

Mujeres de Bucaramanga, también están expuestas a riesgos dermatológicos por el uso de detergentes.

VIII.ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



La *Operaria de Lavado* de la Unidad Productiva (UP) de Lavandería Industrial debe caracterizarse por ser una persona con un alto nivel de responsabilidad, productividad, precisión y atención, particularidades que tienen gran influencia en el momento del desempeño de sus labores, puesto que se requiere para este cargo un especial cuidado y precisión en el accionar de la máquina de trabajo. Esta persona debe ser capaz de aproximarse a nuevos procesos de aprendizaje, siendo flexible y permitiendo un intercambio de los conocimientos y habilidades que puede contribuir a un óptimo desarrollo tanto dentro como fuera de su sitio de trabajo, mostrando iniciativa y autonomía en su quehacer en el cual tiene invertida la energía necesaria pudiéndose convertirse en un modelo de eficiencia y seguridad dentro de la UP y en sus diferentes sitios de relación esforzándose por conocer y controlar sus respuestas emocionales en situaciones de exaltación o debate.

La *operaria de lavado*, debe poseer un conocimiento considerable del funcionamiento y operación de la lavadora industrial pues de esta depende en gran medida el flujo necesario dentro de la línea de producción, debe ser una persona que pueda comprender aspectos conceptuales no muy complejos y una capacidad de análisis secuencial que le permita realizar de manera precisa su labor.

Cabe resaltar que la persona que desempeñe este cargo debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

UNIDAD PRODUCTIVA: Lavandería Industrial CARGO: Operaria de Secado

AREA DE RESULTADO:

Operar la maquinaria especializada de secado y controlar, manejar, custodiar las prendas que llegan a la lavandería, corresponsabilizándose de la seguridad, veracidad y oportuno registro de las mismas.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Administrador

Sectores a Cargo: No tiene responsabilidades de supervisión.

Información: Maneja información de cada una de las prendas que se van a secar.

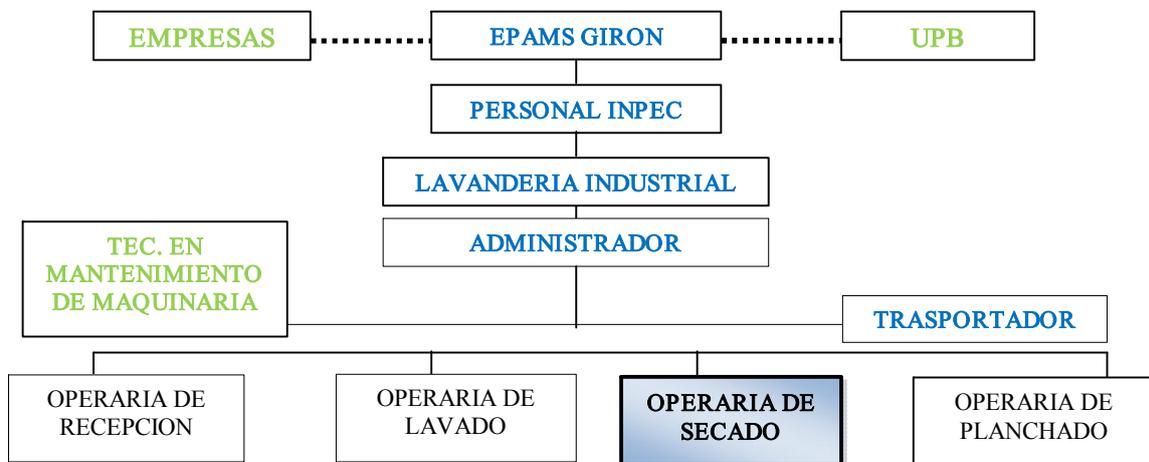
Errores: Pérdida o confusión de prendas por manejos de las mismas.

Máquinas y Equipos: Maquinaria de Secado, Canastillas Plásticas.

Contacto con el público: La persona que ocupa este cargo no tiene contacto con el público.

Resultado final del proceso: Prendas secas y que cumplan con los requisitos de calidad ofrecidos por la Unidad Productiva.

Organigrama



■ ENTIDADES DE APOYO ■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

Funciones Secundarias

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Separar las prendas de acuerdo a las características de las mismas y el ciclo de secado. 2. Operar de forma correcta la maquinaria adecuada para el secado de las prendas. 3. Entregar las prendas a la operaria de planchado en forma oportuna luego de realizar el servicio que la prenda haya requerido. 4. Entregar las prendas a la operaria de recepción de planchado. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinar las diferentes actividades de mantenimiento con la administradora para asegurar el normal funcionamiento de la maquinaria de secado a su cargo. 2. Colaborar en caso de ser necesario con las funciones de las otras operarias en sus tiempos muertos de trabajo. |
|--|---|

Las funciones mencionadas son una guía para la el accionar del empleado y no un límite para las labores que se pueden realizar.

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

La operaria de secado debe orientar su proceso de capacitación hacia el fortalecimiento de las habilidades cognitivas que le permitan recordar procesos mecánicos o asociaciones progresivas, además de encaminarse en actividades que mejoren su agilidad mental y precisión (coordinación).

Además dentro del proceso de capacitación previo que se realizará al ingreso a la Unidad Productiva (UP), esta persona debe dedicarse al estudio del funcionamiento de la maquinaria que manejará en la UP así como del proceso en general del lavado industrial, puesto que los cargos en la organización pueden rotarse. Vincularse a programas psicosociales que ofrezca el área de Tratamiento y Desarrollo de la institución u otras entidades, relacionados con el entrenamiento de procesos personales orientados al reconocimiento y comprensión de su situación actual, en donde pueda identificar las diferentes manifestaciones de las emociones (estrés, sentimiento de culpa, abandono, tristeza, angustia, miedo) y una orientación profesional le permita encontrar nuevas alternativas de manejo para las mismas, lo cual le permitirá desenvolverse de forma más adaptativa en el centro penitenciario y construir desde su interior un proceso de transformación sólido para su futuro

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERATIVO

1. Buen secado de las prendas
2. Satisfacción del cliente.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

Ninguna.

EDUCACIÓN

Capacitación en el funcionamiento de la lavandería, con previa autorización de la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga. Estudio previo del área de Tratamiento y Desarrollo.

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

El cargo requiere una alta concentración debido a que debe manejar la maquinaria de secado industrial.

RESISTENCIA

En el desempeño de este cargo es necesario permanecer de pie largas jornadas y contar con fuerza física para la manipulación las prendas.

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

Las condiciones de iluminación, ventilación, temperatura y mobiliario son excelentes. La persona que ocupa este cargo en ocasiones se encuentra afectada por condiciones de humedad, olores, vapores y ruidos.

VII. RIESGOS

La operaria de Secado está expuesta a riesgos físicos debido a que permanece de pie durante largas jornadas y se encuentra expuesta a los ruidos generados por las

maquinarias utilizadas en el proceso de la lavandería industrial de la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga.

VIII.ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO B: BUENO C: ACEPTABLE D: MINIMO NECESARIO

■ Habilidades Generales ■ Habilidades Específicas ■ Habilidades Técnicas

PERFIL

La *Operaria de Secado* de la Unidad Productiva (UP) de Lavandería Industrial debe ser una persona con un alto nivel de productividad, responsabilidad, precisión y atención, puesto que de ellas dependen buen desempeño en la línea de producción y la satisfacción del cliente.

Esta persona debe ser capaz de adaptarse al cambio construyendo con su actuar nuevos caminos dependiendo de las necesidades del entorno así como tener una capacidad integradora que le permita comprender los procesos que debe realizar en su trabajo asegurándose de mantener características emprendedoras y autónomas pero guardando el respeto para con la autoridad e interactuando desde el conocimiento y control de sus respuestas emocionales en determinadas situaciones.

La *operaria de secado*, debe poseer un conocimiento considerable del funcionamiento y operación de la secadora industrial pues de esta depende en gran medida el flujo necesario de la línea de producción, debe ser una persona que pueda comprender aspectos conceptuales no muy complejos y una capacidad de análisis secuencial que le permita realizar de manera precisa su labor.

Cabe resaltar que la persona que desempeñe este cargo debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

UNIDAD PRODUCTIVA: Lavandería Industrial **CARGO:** Operaria de Planchado
AREA DE RESULTADO:

Operar la maquinaria especializada de planchado controlando, manejando y custodiando las prendas que llegan a la lavandería, corresponsabilizándose de la seguridad, veracidad y oportuno registro de las mismas.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Administrador

Sectores a Cargo: No tiene responsabilidades de supervisión.

Información: Maneja información de cada una de las prendas que se van a planchar.

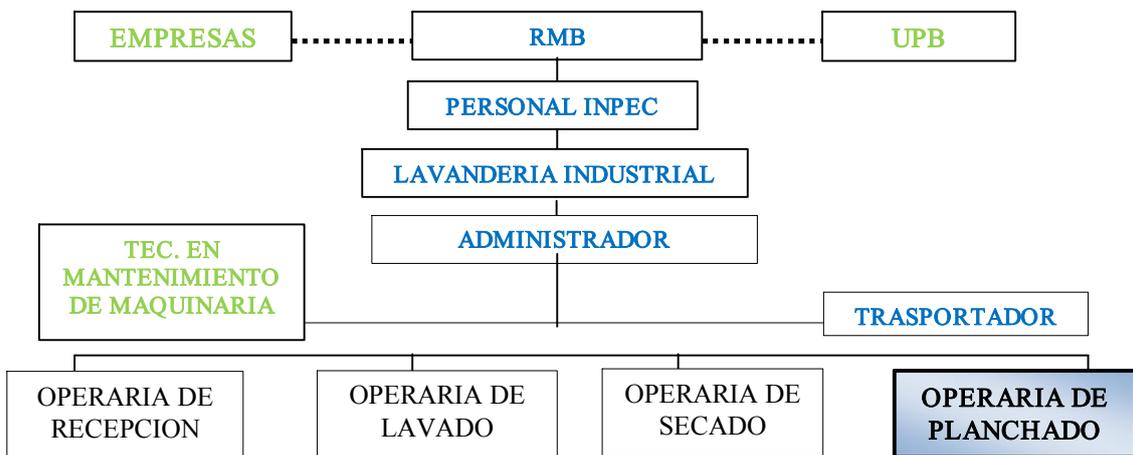
Errores: Pérdida o confusión de prendas por manejos de las mismas.

Máquinas y Equipos: Plancha y rodillos industriales, mesa de doblado, canastillas plásticas.

Contacto con el público: La persona que ocupa este cargo no tiene contacto con el público.

Resultado final del proceso: Prendas planchadas y dobladas, que cumplan con los requisitos de calidad ofrecidos por la Unidad Productiva.

Organigrama



■ ENTIDADES DE APOYO ■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

Funciones Secundarias

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Separar las prendas de acuerdo a las características de las mismas y planchar las prendas que lo requieran. 2. Operar de forma correcta la maquinaria adecuada para el planchado de las prendas. 3. Entregar las prendas a la operaria de recepción de ropa, para que ella la clasifique y la entregue. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinar las diferentes actividades de mantenimiento con la administradora para asegurar el normal funcionamiento de la maquinaria de planchado a su cargo. 2. Colaborar en caso de ser necesario con las funciones de las otras operarias en sus tiempos muertos de trabajo. |
|--|--|

4. Colaborar en caso de ser necesario con las funciones de las otras operarias en sus tiempos muertos de trabajo.

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

La operaria de planchado, debe orientar su proceso de capacitación hacia el fortalecimiento de las habilidades en relación al comprensión de las máquinas que opera, pudiendo realizar paralela o secuencialmente a la capacitación inicial, consultas acorde al tema de maquinaria industrial de lavandería que le permitan profundizar en la comprensión del funcionamiento y mantenimiento de dichas máquinas, (así como del proceso en general del lavado industrial, puesto que los cargos en la organización pueden rotarse).

Vincularse a programas psicosociales que ofrezca el área de Tratamiento y Desarrollo de la institución u otras entidades, relacionados con el entrenamiento de procesos personales orientados al reconocimiento y comprensión de su situación actual, en donde pueda identificar las diferentes manifestaciones de las emociones (estrés, sentimiento de culpa, abandono, tristeza, angustia, miedo) y una orientación profesional le permita encontrar nuevas alternativas de manejo para las mismas, lo cual le permitirá desenvolverse de forma más adaptativa en el centro penitenciario y construir desde su interior un proceso de transformación sólido para su futuro.

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERATIVO

1. Correcto planchado de las prendas.
2. Satisfacción del cliente.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

Ninguna.

EDUCACIÓN

Capacitación en el funcionamiento de la lavandería, con previa autorización de la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga.
Estudio previo del área de Tratamiento y Desarrollo.

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

El cargo requiere una alta concentración debido a que debe manejar la maquinaria de secado industrial.

RESISTENCIA

En el desempeño de este cargo es necesario permanecer de pie largas jornadas y contar con fuerza física para la manipulación las prendas.

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

Las condiciones de iluminación, ventilación, temperatura y mobiliario son excelentes. La persona que ocupa este cargo en ocasiones se encuentra afectada por condiciones de humedad, olores, vapores y ruidos.

VII. RIESGOS

La operaria de planchado está expuesta a riesgos físicos debido a que permanece de pie

durante largas jornadas y se encuentra expuesta a los ruidos generados por las maquinarias utilizadas en el proceso de la Lavandería Industrial de la Reclusión de Mujeres de Bucaramanga, adicionalmente se encuentra expuesta a altas temperaturas al momento de planchar.

VIII.ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO	B: BUENO	C: ACEPTABLE	D: MINIMO NECESARIO
<input type="checkbox"/> Habilidades Generales	<input type="checkbox"/> Habilidades Específicas	<input type="checkbox"/> Habilidades Técnicas	
PERFIL			

La *Operaria de Planchado* de la Unidad Productiva (UP) de Lavandería Industrial debe ser una persona con un alto nivel de precisión, agilidad y atención ya que de ellas dependen el desempeño en la línea de producción sin olvidar un sentido marcado en relación a la responsabilidad y la productividad que hacen de este proceso una labor que satisface a quien se le presta el servicio de una manera eficaz, eficiente y segura.

Esta persona debe ser capaz de adaptarse al cambio construyendo con su actuar nuevos caminos dependiendo de las necesidades del entorno así como tener una capacidad integradora que le permita comprender los procesos que debe realizar en su trabajo asegurándose de mantener características emprendedoras y autónomas pero guardando el respeto para con la autoridad e interactuando desde el conocimiento y control de sus respuestas emocionales en determinadas situaciones.

La *operaria de planchado*, debe poseer un conocimiento considerable del funcionamiento y operación de la plancha y el rodillo industrial pues de esta depende terminar el producto en la línea de producción para que este sea entregado al cliente, debe ser una persona que pueda comprender aspectos conceptuales no necesariamente complejos y una capacidad de análisis secuencial que le permita realizar de manera precisa su labor.

Cabe resaltar que la persona que desempeñe este cargo debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

Descripción de Cargos de la Panadería EPC-BUC

UNIDAD PRODUCTIVA: Panadería CARGO: Jefe de Unidad

AREA DE RESULTADO:

Administrar los bienes y recursos destinados al funcionamiento de la Panadería, haciendo seguimiento permanente de las cuestiones administrativas de dicha sección.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Dragoneante – coordinador de Unidades

Sectores a Cargo: Administración, Internos Pertenecientes a la Unidad Productiva de Panadería.

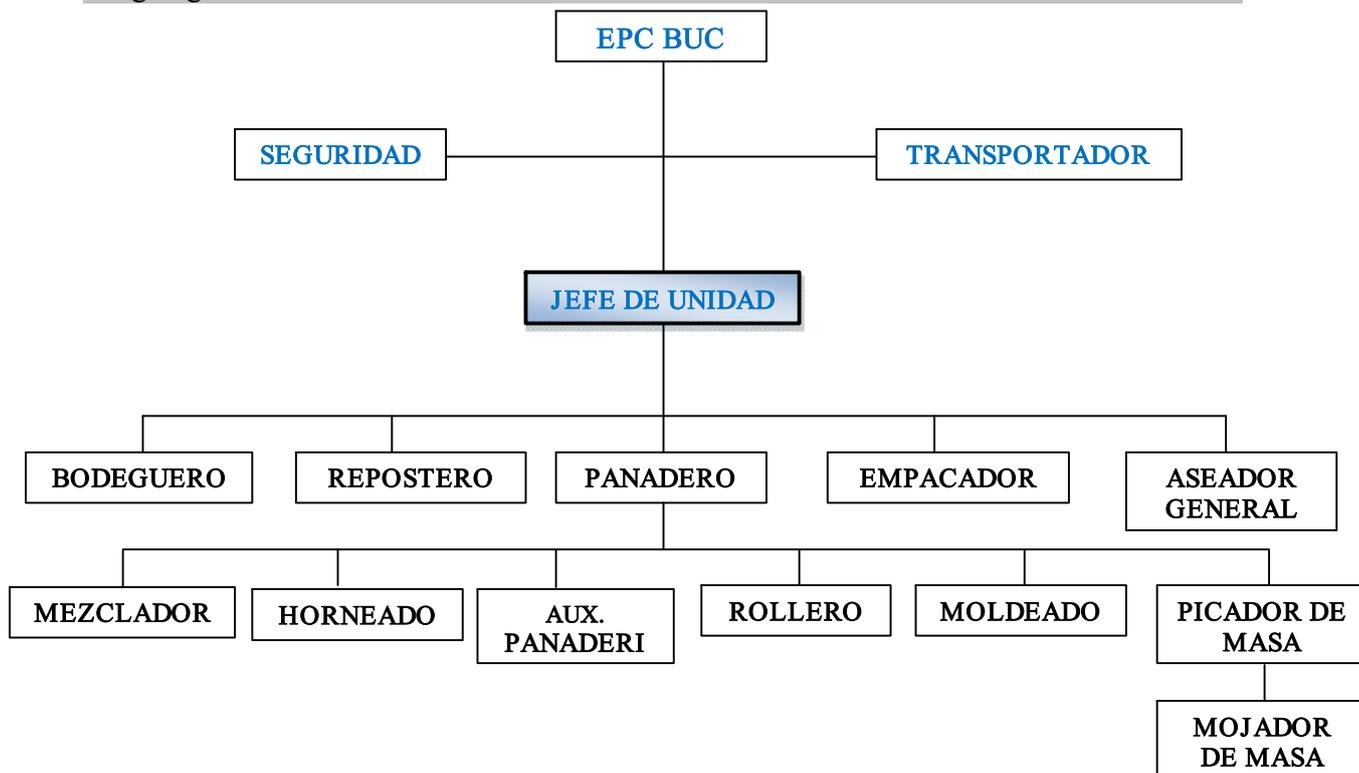
Información: Es responsable de realizar, mantener y custodiar libros contables, estados financieros, precios; los cuales son dirigidos al coordinador administrativo principalmente. Prepara memorandos. Es responsable por información financiera como Balance general, Estados financieros y situación económica de la panadería cuya revelación podría ocasionar algún tipo de perjuicio.

Errores: Los malos manejos y la gestión que se realice a la unidad productiva, pueden ocasionar un impacto financiero negativo en la misma y desmotivar al personal empleado.

Máquinas y Equipos: Por la conservación en buen estado de los equipos y herramientas que se utilizan en cada uno de los cargos de la panadería.

Resultado Final del Proceso: Su gestión determina resultados favorables en la producción y en las utilidades obtenidas.

Organigrama



Funciones Principales	Funciones Secundarias
<ol style="list-style-type: none"> 1. Supervisar todo lo referente al trabajo operativo de la panadería, dando cuenta de ello al Inpec. 2. Realizar la gestión del personal interno que labora en la Panadería. 3. Autorizar y coordinar la realización de los productos. 4. Realizar el control de calidad de los productos terminados. 5. Realizar informes financieros mensualmente. 6. Desarrollar, analizar y presentar indicadores de gestión. 7. Administrar los bienes y recursos destinados al funcionamiento de la Panadería. 8. Fomentar un clima laboral agradable para la convivencia y el desempeño de los internos empleados en la Panadería. 9. Desarrollar todas las demás funciones relacionadas con el cargo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar todos los ajustes y actualizaciones de precios de venta cada producto y en negocios especiales. 2. Verificar el movimiento de cuentas bancarias de la Panadería. 3. Autorizar cada cheque o consignación que se vaya a realizar. 4. Coordinar y ejecutar la realización de eventos cuando se requiera. 5. Realizar el seguimiento a los logros y deficiencias de los internos empleados. 6. Verificar el reporte de facturas de compra de mercancías.

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso de capacitación con miras a solidificar el conocimiento técnico en el área de Panadería, logrando un abordaje adecuado de diferentes situaciones que se presentan a nivel laboral, así como un mejor conocimiento de los equipos y una óptima supervisión de la producción. Se recomienda fortalecer y actualizar constantemente por medio de la capacitación sus conocimientos en el área administrativa, que le permitirán utilizar diferentes herramientas, técnicas y estrategias con miras a la toma de decisiones asertivas, a la satisfacción del cliente y al buen funcionamiento de la Unidad Productiva.

Vincularse a programas psicosociales que ofrezca la institución u otras entidades, relacionados con el fortalecimiento de procesos personales que le permitan comprender las variables manifestaciones de las emociones y la conducta del ser humano lo cual le permitirá desenvolverse de forma asertiva en los centros penitenciarios, abordando diferentes situaciones adversas que allí se presenten, debido a las condiciones de prisionalización en que se encuentran las personas que hacen parte de la panadería y las diferentes situaciones que podrían presentarse debido a las emociones que encierra este proceso.

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERATIVOS

Los resultados que se generen de la gestión administrativa en beneficios económicos y sociales para los internos.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

EDUCACIÓN

Dos años de experiencia como administrador de negocios alimenticios o de similar sector económico. Requiere título CAP Sena en Panadería y conocimientos en labor administrativa de la misma.

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO **RESISTENCIA**
 El cargo requiere de alta concentración constante durante toda la jornada. El desempeño del cargo exige que el empleado permanezca de pie y caminado un 60%, realizando movimientos de manos un 50% de la jornada laboral.

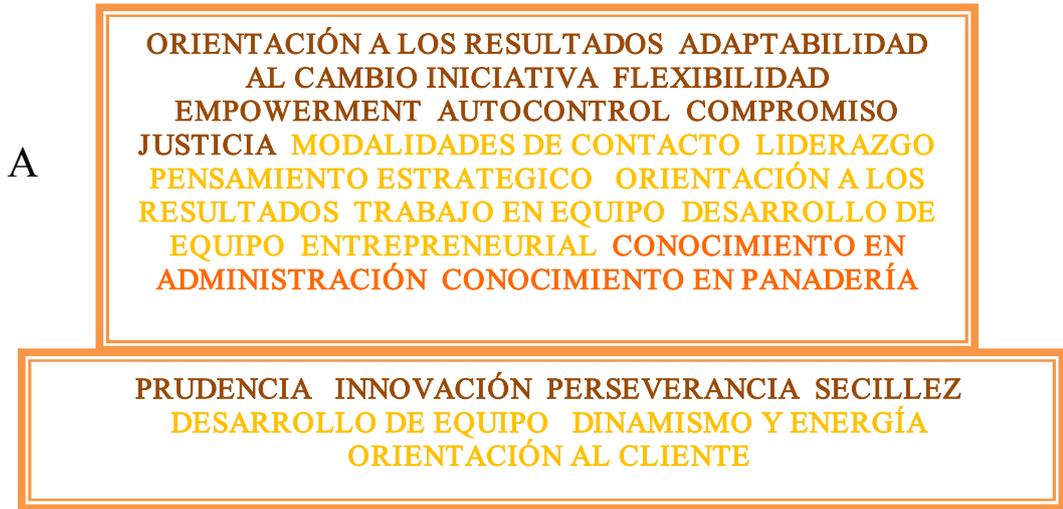
VI. CONDICIONES AMBIENTALES

La persona cuenta con buena iluminación, ventilación, temperatura y con los implementos necesarios en el desarrollo de sus funciones. En algunas ocasiones estará expuesto al calor, humo, olores, ruido y humedad.

VII. RIESGOS

El Jefe de taller esta expuesto a los siguientes riesgos: La postura base del trabajo y el grado de movilidad puede causar dolor de espalda. El polvo y la humedad del sitio de trabajo podrían traer como consecuencia problemas respiratorios. El contenido de su labor como administrador puede causarle altos niveles de estrés.

VIII. ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO B: BUENO C: ACEPTABLE D: MINIMO NECESARIO
 Habilidades Generales Habilidades Específicas Habilidades Técnicas

PERFIL

El Administrador de la Unidad Productiva (UP) de Panadería debe caracterizarse por ser una persona con la capacidad de dirigir estratégicamente y gestionar los recursos necesarios para el buen funcionamiento de la Unidad Productiva; de igual forma este sujeto debe contar con una actitud de liderazgo que le permita orientar al grupo hacia los objetivos y metas determinadas, dinamismo y energía que motive al grupo al incremento de la productividad, mantener una buena comunicación con el otro (internos, personal INPEC, cliente, otras entidades vinculadas a la UP), tomar decisiones de forma ágil y asertiva. El administrador debe poseer conocimiento en el área de finanzas, mercadeo, administración general, talento humano y producción, así como de los procesos industriales que se manejan en la UP. Cabe resaltar que la persona que desempeñe este cargo debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

UNIDAD PRODUCTIVA: Panadería

CARGO: Bodeguero

AREA DE RESULTADO:

Administrar eficientemente el estado los bienes, materiales e insumos de la bodega, a fin de lograr el oportuno abastecimiento del área de trabajo, para el cumplimiento de los planes operativos.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Jefe de Unidad

Sectores a Cargo: Bodega

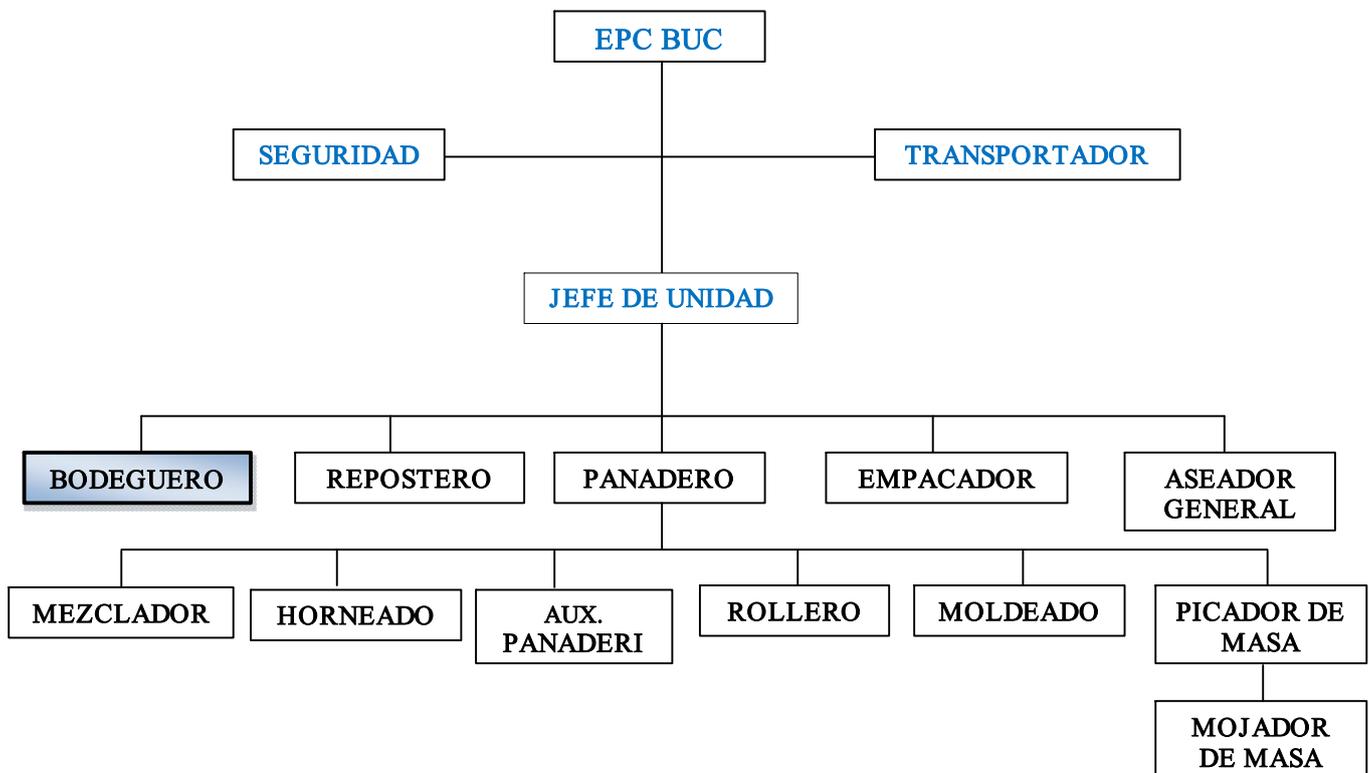
Información: Efectuar la recepción, ubicación, almacenamiento, custodia, control y egreso de los materiales e insumos bajo su responsabilidad.

Errores: Los errores cometidos en este cargo pueden ocasionar pérdida de materiales, retrasos en la producción incumplimiento de pedidos.

Máquinas y Equipos: Por la conservación en buen estado de los equipos, materiales y herramientas que utiliza durante el desarrollo de sus labores. Sorras, faja y materia primas para la producción.

Resultado Final del Proceso: La ineficaz realización de sus funciones puede provocar deterioro en las características y propiedades iniciales de los materiales, lo que puede incidir negativamente en el producto final.

Organigrama



■ PERSONAL INPEC

■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

Funciones Secundarias

1. Responder por la administración de la 1. Ubicar y organizar las materias

bodega de insumos.	primas, materiales, herramientas, bienes y equipos.
2. Coordinar el movimiento de materiales e insumos desde bodega hacia las distintas áreas de la producción.	2. Asear el sitio de trabajo
3. Responder por el control de los materiales e insumos almacenados en bodega.	
4. Mantener el control adecuado de inventarios, para tramitar oportunamente la reposición de suministros, materiales, repuestos, accesorios, herramientas y equipos técnicos.	

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso formativo brindado por la Institución o por entidades como el SENA, con miras a fortalecer su conocimiento técnico en el área de Panadería, recibiendo certificación por su conocimiento que le servirá de apoyo en su proceso de readaptación a la sociedad en el ámbito laboral.

Vincularse a los programas psicosociales que ofrezca la institución relacionados con el fortalecimiento de vínculo afectivo, manejo de estados emocionales (ansiedad, estrés, depresión, aislamiento, frustración) habilidades sociales, proyecto de vida, con el fin de fortalecer su proceso personal y colectivo de prisionalización potenciando su desempeño laboral hacia un nivel óptimo. (Durante toda su permanencia en la Unidad Productiva).

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERATIVOS

1. Disponibilidad continua de insumos para toda el área de producción.
2. Control eficaz de inventarios.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

No requiere experiencia

EDUCACIÓN

Requiere básica primaria y Escuela de formación empresarial en el penal.

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

El cargo requiere de mediana concentración constante durante toda la jornada.

RESISTENCIA

El desempeño del cargo exige que el empleado permanezca de pie y caminado un 85%, levantando, apoyando, sujetando, trasladando y descargando los materiales e insumos un 90% de la jornada.

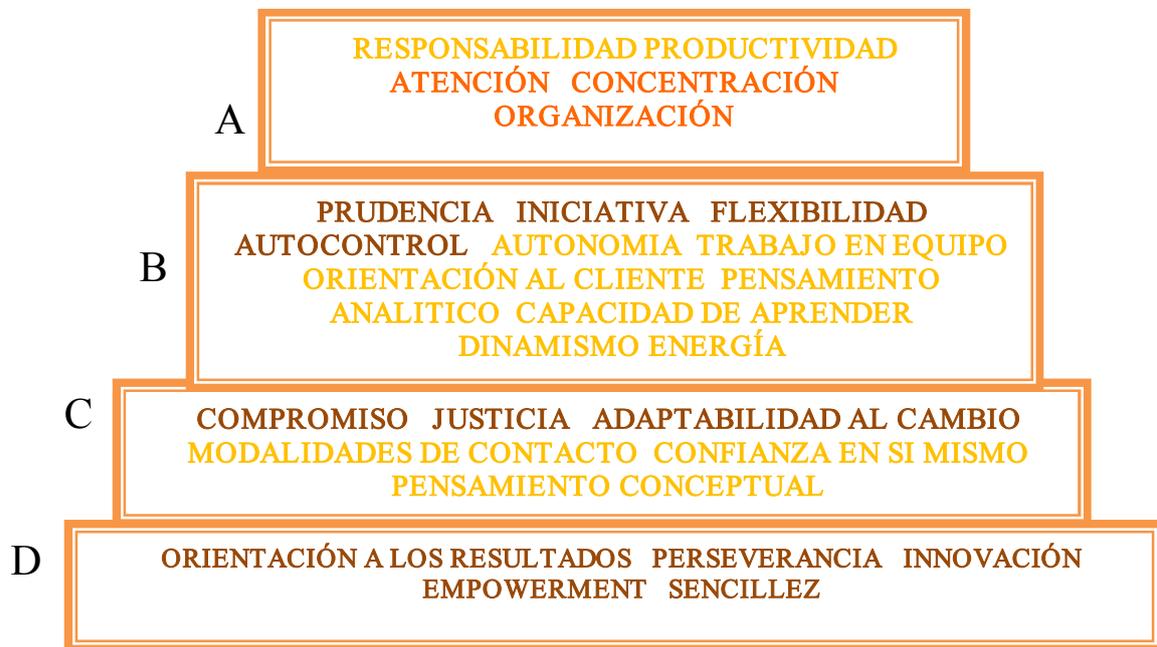
VI. CONDICIONES AMBIENTALES

La persona cuenta con buena iluminación, ventilación, temperatura y con los implementos necesarios en el desarrollo de sus funciones. En algunas ocasiones estará expuesto al calor, humo, olores, ruido, polvo y humedad.

VII. RIESGOS

El Boguero está expuesto a los siguientes riesgos: debido a la postura base del trabajo, podría presentar problemas de espalda y de vena varice. El polvo utilizado en la preparación de la materia prima, podría causar irritaciones en la piel leves y enfermedades respiratorias.

VIII. ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO

B: BUENO

C: ACEPTABLE

D: MINIMO NECESARIO

 Habilidades Generales

 Habilidades Específicas

 Habilidades Técnicas

PERFIL

La persona que se desempeñe dentro del cargo de Bodeguero en la Unidad Productiva (UP) de panadería, debe poseer buenos niveles de concentración y atención, teniendo en cuenta que debe tener control sobre los insumos y materiales que abastecen la UP, así como llevar de manera organizada los inventarios y el estado de recursos en el que se encuentra la misma. Debe ser responsable y autónomo en la realización de sus funciones ya que de éstas depende el buen funcionamiento de la Panadería. Es importante que se cuente con buenas habilidades sociales que le permitan un óptimo trabajo en equipo. Cabe resaltar que la persona que desempeñe este cargo debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

UNIDAD PRODUCTIVA: Panadería

CARGO: Repostero

AREA DE RESULTADO:

Preparación de postres, bollos, pasteles y confituras de acuerdo a recetas estandarizadas

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Jefe de Taller

Sectores a Cargo: Realización de Postres

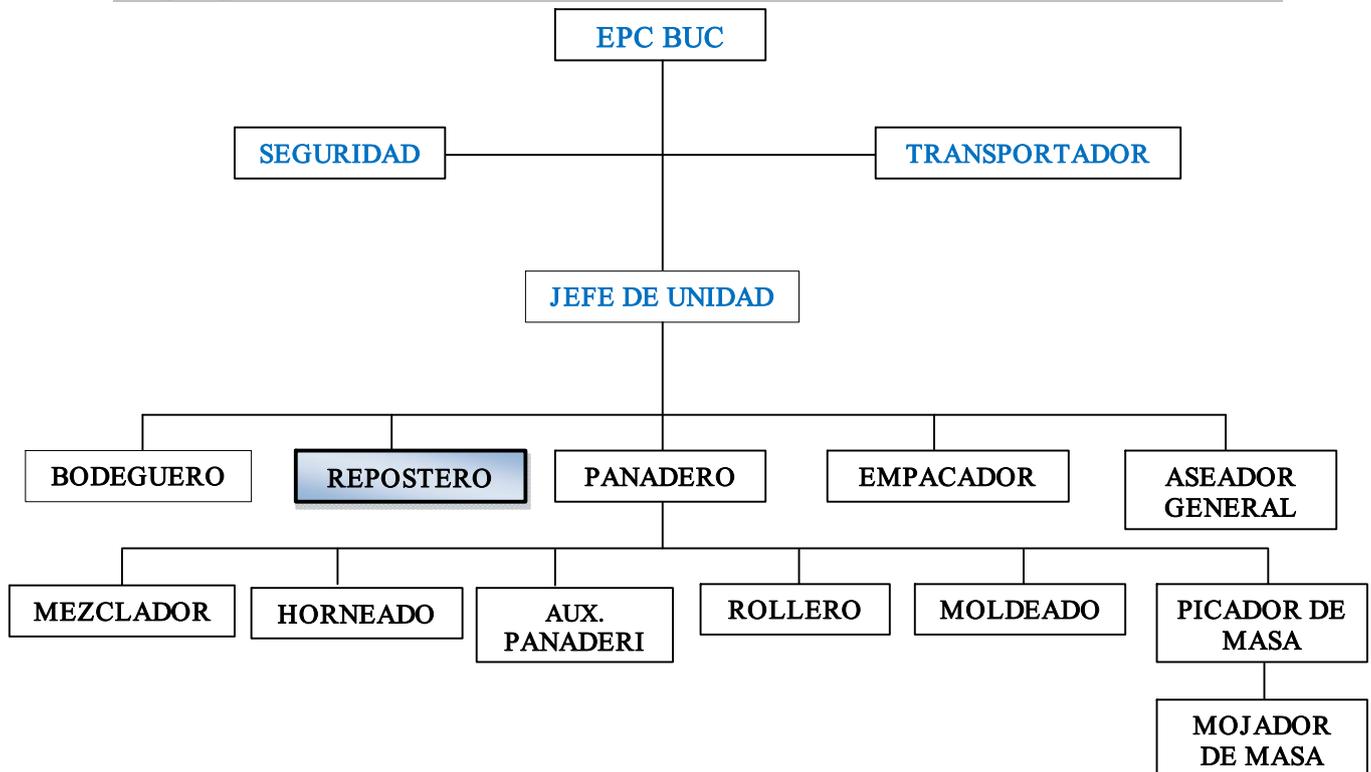
Información:

Errores: Los errores cometidos en este cargo pueden ocasionar pérdida de materiales, retrasos en la producción incumplimiento de pedidos.

Máquinas y Equipos: Por la conservación en buen estado de los equipos, materiales y herramientas que utiliza durante el desarrollo de sus labores. Batidora, utensilios de cocina.

Resultado Final del Proceso: De la eficiente realización de sus funciones depende características finales como el sabor, aspecto y forma de los productos de repostería.

Organigrama



■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

1. Realizar pasteles, tortas, pastas y otros dulces.
2. Preparar los biscochos, galletas
3. Decorar los pasteles, tortas, galletas.

Funciones Secundarias

-
4. Creación de postres por pedido.
 5. Colaborar en las demás Funciones de panadería.

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso formativo brindado por la Institución o por entidades como el SENA, con miras a fortalecer su conocimiento técnico en el área de Panadería, recibiendo certificación por su conocimiento que le servirá de apoyo en su proceso de readaptación a la sociedad en el ámbito laboral y que además será útil en caso de rotación de cargo.

Vincularse a los programas psicosociales que ofrezca la institución relacionados con el fortalecimiento de vínculo afectivo, manejo de estados emocionales (ansiedad, estrés, depresión, aislamiento, frustración) habilidades sociales, proyecto de vida, con el fin de fortalecer su proceso personal y colectivo de prisionalización potenciando su desempeño laboral hacia un nivel óptimo. (Durante toda su permanencia en la Unidad Productiva).

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERATIVOS

Nivel de aceptación que generen los procesos de la línea de producción.

IV. REQUISITOS

<p>EXPERIENCIA No requiere experiencia</p>	<p>EDUCACIÓN Requiere básica primaria y Escuela de formación empresarial en el penal.</p>
---	--

V. NIVELES DE ESFUERZO

<p>COGNITIVO-MANIPULATIVO El cargo requiere de mediana concentración constante durante toda la jornada.</p>	<p>RESISTENCIA El desempeño del cargo exige que el empleado permanezca de pie y caminado un 85%, realizando movimientos de manos el 85% de la jornada.</p>
--	---

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

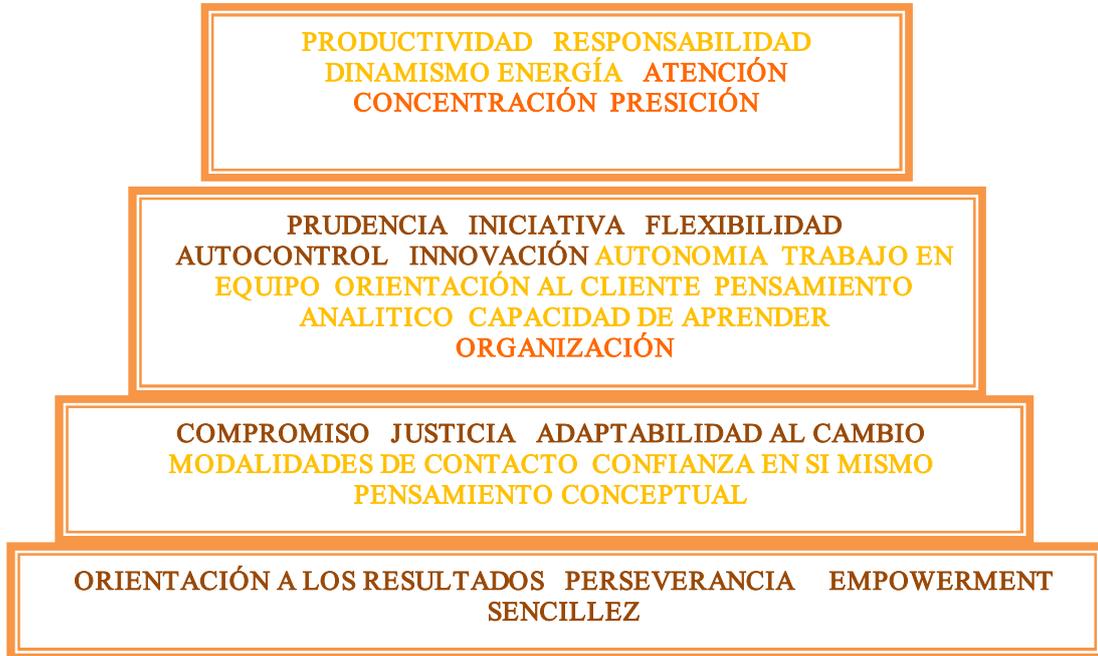
La persona cuenta con buena iluminación, ventilación, temperatura y con los implementos necesarios en el desarrollo de sus funciones. En algunas ocasiones estará expuesto al calor, humo, olores, ruido, polvo y humedad.

VII. RIESGOS

El Repostero está expuesto a los siguientes riesgos: debido a la postura base del trabajo, podría presentar problemas de espalda. El polvo utilizado en la preparación de la

materia prima, podría causar irritaciones en la piel leves y enfermedades respiratorias. El contenido de las funciones a desempeñar dentro de la UP podría causarle problemas de estrés.

VIII.ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO B: BUENO C: ACEPTABLE D: MINIMO
NECESARIO

Habilidades Generales Habilidades Específicas Habilidades Técnicas

PERFIL

La Persona que se desempeñe dentro del cargo de Repostero, debe poseer buenos niveles de energía y dinamismo, que lo llevará a ser una persona más productiva y con actitudes innovadoras; de igual forma debe ser organizado y responsable en el manejo de los materiales que utiliza; debido a sus funciones de preparación y decoración son necesarias habilidades de concentración y atención con el fin de que obtener el producto deseado y que satisfaga al cliente. Este sujeto debe poseer habilidades sociales asertivas con el fin de mantener un buen funcionamiento del equipo dentro de la UP, así como el alcance de metas grupales. Cabe resaltar que la persona que desempeñe este cargo debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

UNIDAD PRODUCTIVA: Panadería

CARGO: Panadero

AREA DE RESULTADO:

Efectuar la Preparación de productos de panadería.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Jefe de Taller

Sectores a Cargo: Realización de Pan

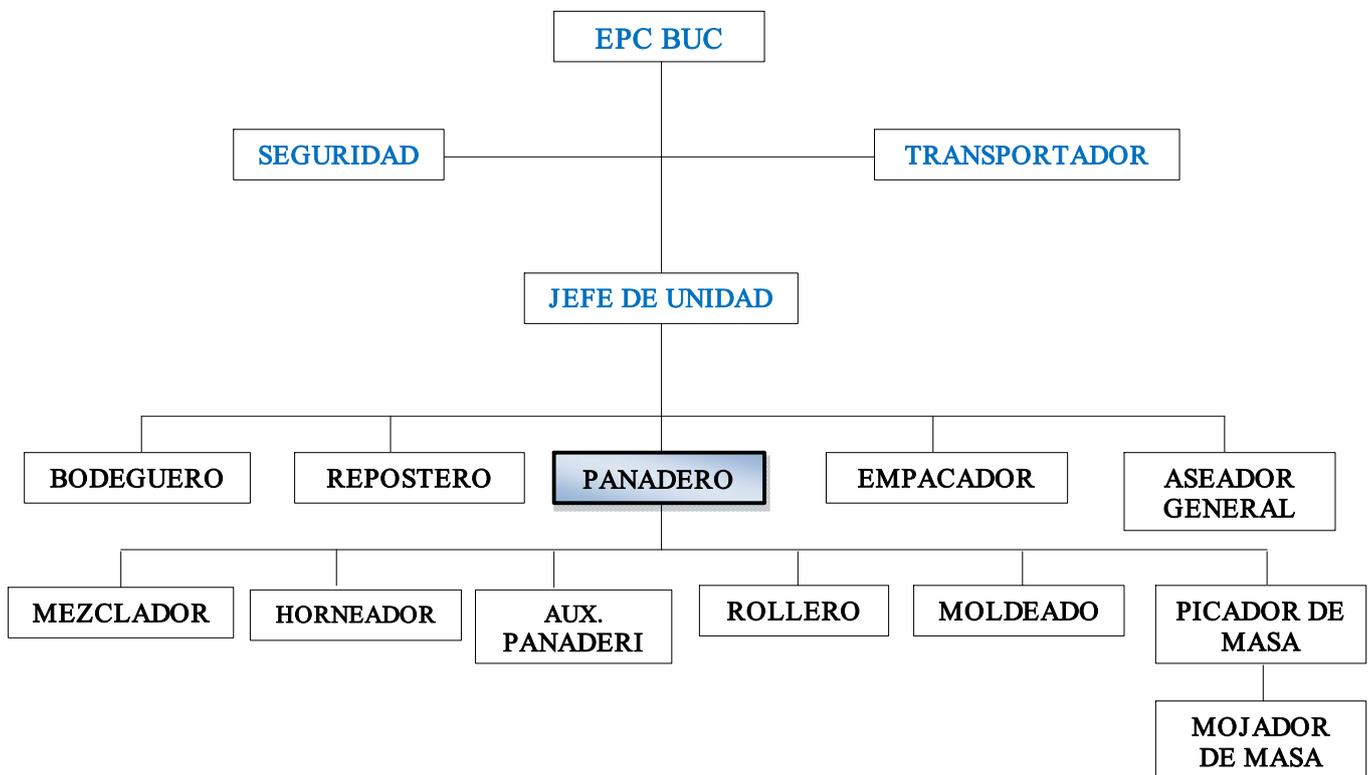
Información: maneja Información de la materia prima exacta en la elaboración de recetas.

Errores: Los errores cometidos en este cargo pueden ocasionar pérdida de materiales, retrasos en la producción incumplimiento de pedidos.

Máquinas y Equipos: Por la conservación en buen estado de los equipos y herramientas que utiliza durante el desarrollo de sus labores. Ralladora, molino, batidora.

Resultado Final del Proceso: La ineficaz realización de sus funciones puede provocar retrasos en la producción e incumplimiento con el cliente, además de variaciones en el producto final.

Organigrama



■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

1. Preparación de productos de panadería, así como la limpieza, conservación y orden de todos los utensilios y elementos de trabajo bajo la supervisión del jefe supervisor de panadería.

Funciones Secundarias

2. Porcionar las materias primas e ingredientes necesarios para la elaboración de los productos.
3. Preparación y manejo de masas.
4. Elaboración de formas de las piezas de panes tradicionales y especiales.
5. Cocción de los panes al horno.
6. Desarrollar todas las demás funciones relacionadas con el cargo y que sean delegadas por el jefe inmediato.

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso formativo brindado por la Institución o por entidades como el SENA, con miras a fortalecer su conocimiento técnico en el área de Panadería, recibiendo certificación por su conocimiento que le servirá de apoyo en su proceso de readaptación a la sociedad en el ámbito laboral y que además será útil en caso de rotación de cargo.

Vincularse a los programas psicosociales que ofrezca la institución relacionados con el fortalecimiento de vínculo afectivo, manejo de estados emocionales (ansiedad, estrés, depresión, aislamiento, frustración) habilidades sociales, proyecto de vida, con el fin de fortalecer su proceso personal y colectivo de prisionalización potenciando su desempeño laboral hacia un nivel óptimo. (Durante toda su permanencia en la Unidad Productiva).

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERATIVOS

1. Obtención del molde de pan listo para hornear.
2. Diseños de nuevas presentaciones de panes.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

No requiere experiencia

EDUCACIÓN

Requiere básica primaria y Escuela de formación empresarial en el penal.

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

El cargo requiere de alta concentración constante durante toda la jornada.

RESISTENCIA

El desempeño del cargo exige que el empleado permanezca de pie y caminado un 85%, realizando movimientos de manos un 90% de la jornada laboral.

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

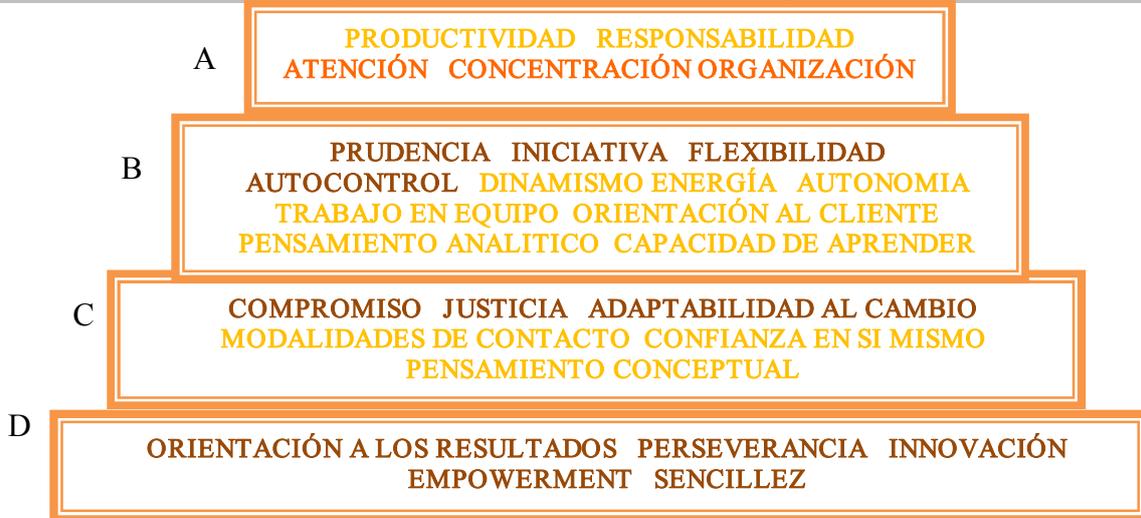
La persona cuenta con buena iluminación, ventilación, temperatura y con los implementos necesarios en el desarrollo de sus funciones. En algunas ocasiones estará expuesto al calor, humo, olores, ruido, polvo y humedad.

VII. RIESGOS

El Panadero está expuesto a los siguientes riesgos: debido a la postura base del trabajo,

podría presentar problemas de espalda. El polvo utilizado en la preparación de la materia prima, podría causar irritaciones en la piel leves y enfermedades respiratorias. El contenido de las funciones a desempeñar dentro de la UP podría causarle problemas de estrés.

VIII.ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO B: BUENO C: ACEPTABLE D: MINIMO NECESARIO
 Habilidades Generales Habilidades Específicas Hapilidades Técnicas

PERFIL

El Sujeto, que se desempeñe como Panadero dentro de la Unidad Productiva de Panadería en EPC-Bucaramanga, debe ser una persona caracterizada por tener un buen nivel de productividad, teniendo en cuenta que su cargo requiere agilidad en la realización de pan; debe ser organizado, atento y concentrado en sus funciones y en el manejo de materia prima, optimizando así los recursos de la UP; de igual forma el panadero debe poseer habilidades sociales asertivas, que le permitan mantener una buena comunicación con el resto del grupo cumpliendo de esta manera con objetivos grupales propuestos. Es necesario su interés por aprender, por innovar con el fin de satisfacer cliente. Cabe resaltar que la persona que desempeñe este cargo debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel (rango) de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

UNIDAD PRODUCTIVA: Panadería

CARGO: Mezclador

AREA DE RESULTADO: Realizar la preparación de una mezcla adecuada para la obtención de una masa con características de semi-homogeneidad.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Jefe del taller

Sectores a Cargo: Ninguno

Información: La información pertinente al cargo esta relacionada con la nomenclatura de los ingredientes y recetas para el proceso.

Errores: Mala manipulación o uso inadecuado de la máquina. (Calibración, mantenimiento)

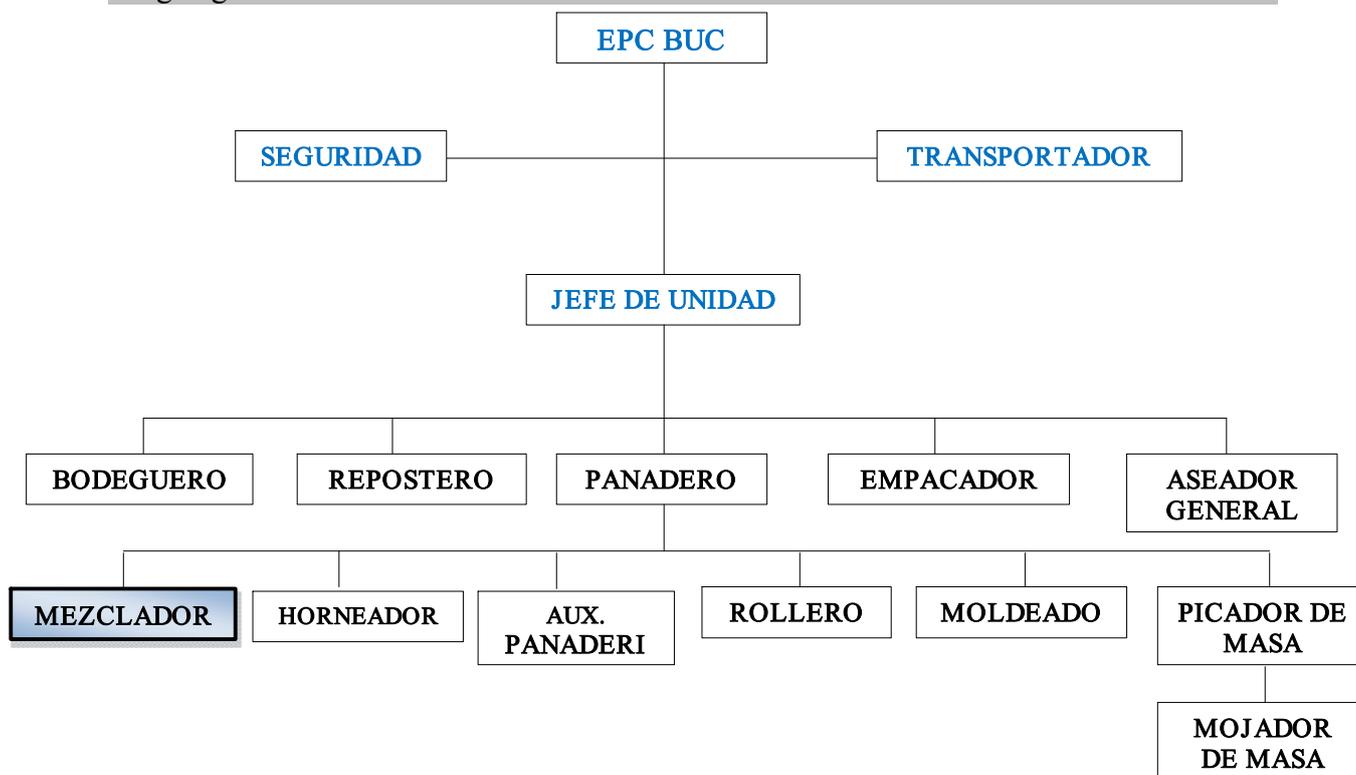
Exceso ó mal suministro de ingredientes en la mezcla (en cuanto a cantidad)

Máquinas y Equipos: Máquina Mezcladora, piezas y elementos propios del funcionamiento operativo.

Resultado Final: Obtención de una masa semi-homogeneizada con las condiciones ideales para su posterior proceso.

Cualquier inconveniente durante el proceso, limitara la actividad productiva.

Organigrama



■ ENTIDADES DE APOYO ■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

1. Identificar y seleccionar las

Funciones Secundarias

1. Alistar el puesto de trabajo en

- | | |
|---|---|
| <p>materias primas a mezclar.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Agregar los ingredientes en la máquina de acuerdo al recetario. 3. Supervisar y controlar el estado de la mezcla durante su proceso. 4. Verificar las características de composición de la masa. (Prueba de dureza, humedad, viscosidad, etc.) 5. Retirar y depositar la masa en un recipiente para su posterior proceso. | <p>cuanto al encendido de la máquina, preparación de los materiales y/o herramientas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Organizar las materias primas de acuerdo a la secuencia del recetario. 3. Realizar la limpieza de la máquina y lugar de trabajo diariamente. 4. Detener la máquina en los momentos que se requiere agregar ingredientes, como también en la terminación del proceso. 5. Utilizar los elementos de protección e higiene del trabajo. 6. Revisión periódica de la máquina. |
|---|---|

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso formativo brindado por la Institución o por entidades como el SENA, con miras a fortalecer su conocimiento técnico en el área de Panadería, recibiendo certificación por su conocimiento que le servirá de apoyo en su proceso de readaptación a la sociedad en el ámbito laboral.

Vincularse a los programas psicosociales que ofrezca la institución relacionados con el fortalecimiento de vínculo afectivo, manejo de estados emocionales (ansiedad, estrés, depresión, aislamiento, frustración) habilidades sociales, proyecto de vida, con el fin de fortalecer su proceso personal y colectivo de prisionalización potenciando su desempeño laboral hacia un nivel óptimo. (Durante toda su permanencia en la Unidad Productiva).

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERACIONAL

1. Preparación adecuada de la mezcla.
2. Manipulación correcta de la máquina, haciendo uso de la prevención y los cuidados necesarios.
3. Calidad en la obtención de la masa.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

No requiere experiencia

EDUCACIÓN

Requiere Quinto de primaria y Escuela de formación empresarial en el penal. Capacitación específica en salud ocupacional.

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

Con una participación media de esfuerzo mental, el mezclador deberá estar atento de los tiempos de preparación y añadidura de ingredientes a la mezcla, como también concentración en la manipulación de la máquina.

RESISTENCIA

El desempeño del cargo exige que la persona permanezca de pie y caminado un 80% durante su jornada laboral. Además se exige que la persona permanezca sentado un 20% y que realice movimientos de las extremidades en 100%.

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

Las condiciones de iluminación, ventilación, temperatura y mobiliario son excelentes. Se expone a un medio posible de elementos particulados, niveles medio de ruido y exposición de olores. El cargo tiene posibles exigencias emocionales en momentos de preparación y entrega de la masa bajo presión, como también la baja relación interpersonal puede ocasionar tensión y stress en su trabajo

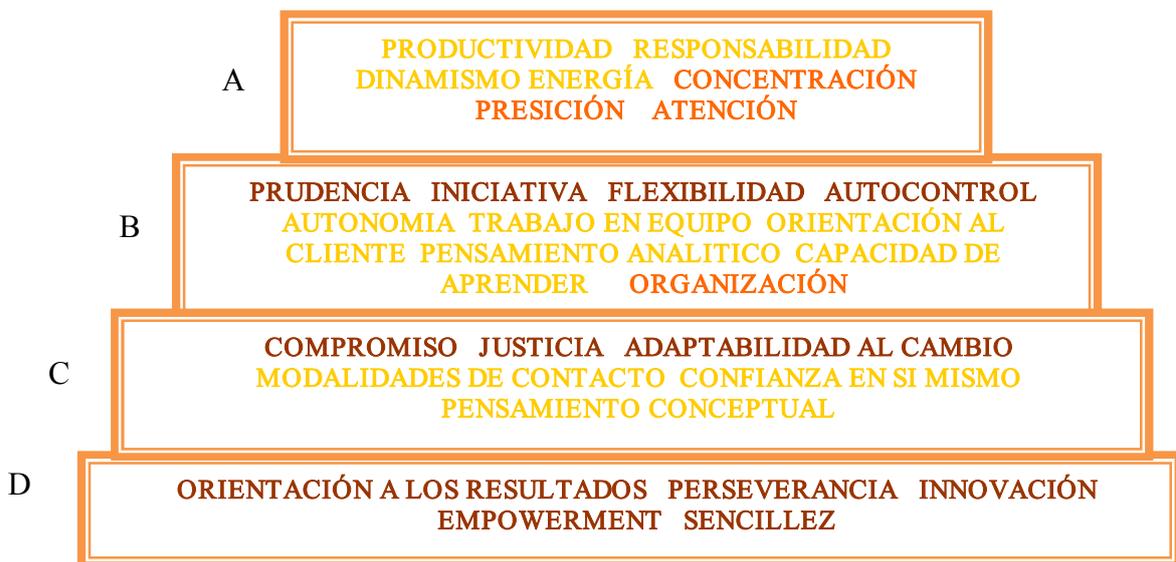
VII. RIESGOS

Debido a la postura base del trabajo, podría presentar problemas de columna, y desarrollo de de vena varice.

Debido a la manipulación de la máquina al disponer de una pieza giratoria que remueve constantemente la mezcla; podría ocasionar lesión de las extremidades superiores.

La persona que ocupa este cargo en ocasiones se encuentra afectada por condiciones de polvo, olores y ruidos

VIII.ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO

B: BUENO

C: ACEPTABLE

D: MINIMO NECESARIO



Habilidades Generales



Habilidades Especificas



Habilidades Técnicas

PERFIL

La persona que se desempeñe dentro del cargo de Mezclador en la Unidad Productiva de Carpintería, debe caracterizarse por sus habilidades de concentración y atención, teniendo en cuenta las precauciones que debe tener en el manejo de máquinas que podrían ocasionar accidentes laborales. Debe ser una persona precisa en el manejo de ingredientes y cantidades en la preparación de la mezcla, ya que de este proceso depende la calidad del producto final y la satisfacción del cliente. Una persona dinámica

y productiva que proyecte al grupo el interés de alcanzar metas y objetivos comunes, de igual forma que fortalezca el trabajo en equipo. Es importante tener en cuenta la organización y responsabilidad en el manejo de elementos, y en el desarrollo de sus procesos. Cabe resaltar que la persona que desempeñe este cargo debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

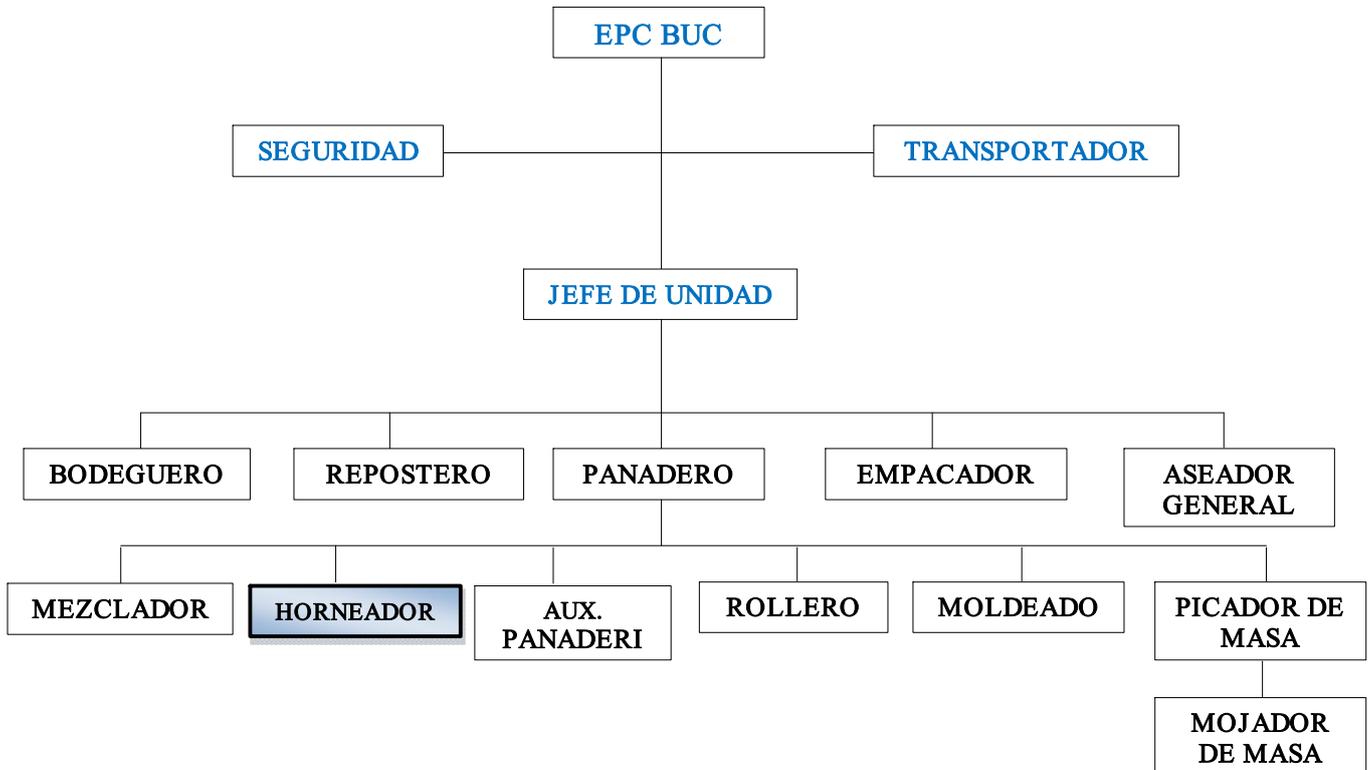
UNIDAD PRODUCTIVA: Panadería CARGO: Horneador

AREA DE RESULTADO:
 Manipular el horno haciendo uso adecuado de él y de las temperaturas para el procesamiento del levante y horneado del pan.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Jefe de Taller
 Sectores a Cargo: Horno
 Información: Maneja información pertinente a la manipulación del horno, como también sobre el número de unidades a cocinar.
 Errores: Inadecuada preparación del pan en el horno. (Terminación del producto con quemadura, precocido, entre otros)
 Uso incorrecto del horno(Selección de la temperatura y tiempo de cocción)
 Máquinas y Equipos:
 Horno de 115°C
 Horno de Levante
 Horno Convencional
 Piezas y elementos pertinentes al funcionamiento operativo.
 Resultado Final del Proceso:
 Unidades de pan con acabados de calidad y composición nutricional.

Organigrama



■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales Funciones Secundarias

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Recibir y transportar las unidades de pan ubicadas en las bandejas de la estantería móvil. 2. Ubicar adecuadamente las bandejas dentro de los hornos según corresponda el proceso. (Levante, Horneado). 3. Supervisar y controlar el tiempo y el estado de la operación del horno, manteniendo la temperatura adecuada. 4. Retirar y ubicar las bandejas de los hornos una vez terminado el proceso en la estantería móvil. 5. Verificar las características físicas del pan. (Textura, dureza, etc.) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Alistar el puesto de trabajo en cuanto al encendido de la máquina, preparación de los materiales y/o herramientas. 2. Realizar la limpieza de la máquina y lugar de trabajo diariamente. 3. Detener la máquina en los momentos que se requiere inspeccionar el estado del pan, como también en la terminación del proceso. 4. Utilizar los elementos de protección e higiene del trabajo. 5. Revisión e informe periódico de la máquina. 6. Registro de unidades producidas. |
|--|--|

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso formativo brindado por la Institución o por entidades como el SENA, con miras a fortalecer su conocimiento técnico en el área de Panadería, recibiendo certificación por su conocimiento que le servirá de apoyo en su proceso de readaptación a la sociedad en el ámbito laboral y que además será útil en caso de rotación de cargo.

Vincularse a los programas psicosociales que ofrezca la institución relacionados con el fortalecimiento de vínculo afectivo, manejo de estados emocionales (ansiedad, estrés, depresión, aislamiento, frustración) habilidades sociales, proyecto de vida, con el fin de fortalecer su proceso personal y colectivo de prisionalización potenciando su desempeño laboral hacia un nivel óptimo. (Durante toda su permanencia en la Unidad Productiva).

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERATIVOS

1. Coordinar el proceso de cocción en cada uno de los hornos. (Temperatura, tiempo, espacio, etc.)
2. Manipular correctamente el conjunto de máquina, herramienta y pieza de su lugar de trabajo, bajo medidas de prevención y seguridad

IV. REQUISITOS

<p>EXPERIENCIA No requiere experiencia</p>	<p>EDUCACIÓN Requiere básica primaria y Escuela de formación empresarial en el penal.</p>
---	--

V. NIVELES DE ESFUERZO

<p>COGNITIVO-MANIPULATIVO Para el desempeño del cargo se requiere que la persona que manipula el horno tenga un nivel de esfuerzo mental medio, al tratarse de mantener los estándares de temperatura y tiempos de cocción.</p>	<p>RESISTENCIA El desempeño del cargo exige que la persona permanezca de pie y caminado un 95% durante su jornada laboral. Además se exige que la persona permanezca sentado un 5% y que realice movimientos de las extremidades en 100%. El esfuerzo físico sobre el transporte y ubicación de</p>
--	--

las bandejas representa un alto grado de realización, propio del proceso.

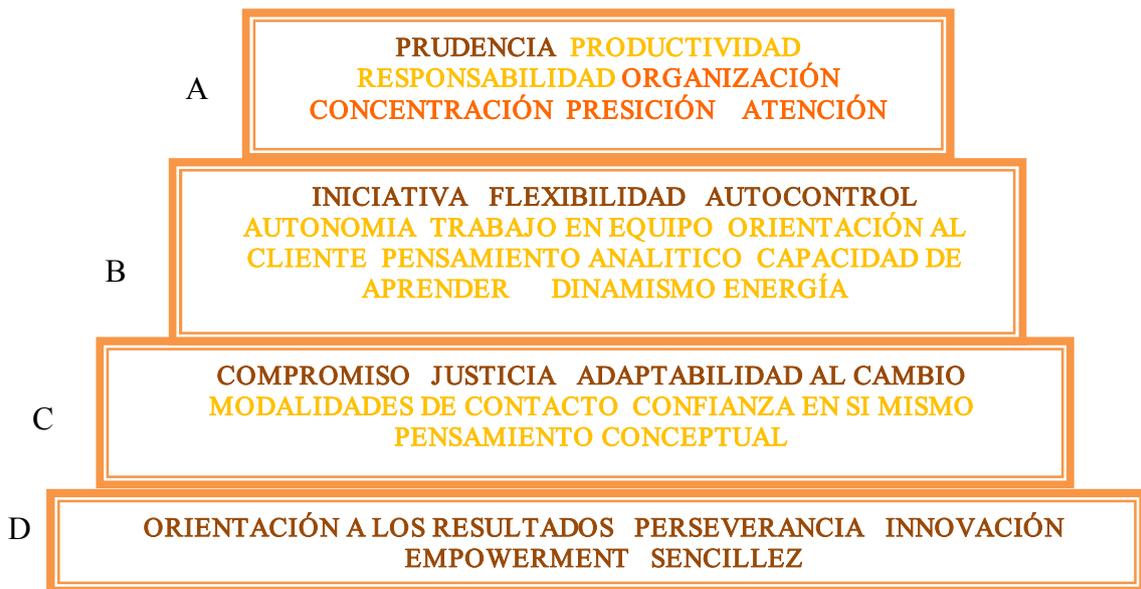
VI. CONDICIONES AMBIENTALES

La persona cuenta con buena iluminación, ventilación, temperatura y con los implementos necesarios en el desarrollo de sus funciones. En algunas ocasiones se expone a un medio posible de elementos particulados, niveles medio de ruido y exposición de olores. Se presenta un estado emocional (stress, tensión) para las producciones bajo presión y pedido. La baja relación interpersonal puede también ocasionar estos efectos.

VII. RIESGOS

El Horneador está expuesto a los siguientes riesgos: debido a la postura base del trabajo, podría presentar problemas de espalda. Debido a la manipulación de la máquina con niveles altos de temperatura, podría ocasionar lesión de las extremidades superiores o quemaduras de primero, segundo y tercer grado.

VIII. ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO B: BUENO C: ACEPTABLE D: MINIMO NECESARIO

Habilidades Generales Habilidades Especificas Habilidades Técnicas

PERFIL

La persona que se desempeñe dentro del cargo de Horneador dentro de la Unidad Productiva de Panadería, debe poseer habilidades de concentración, atención y precisión, que le permitan la operación adecuada de los hornos y demás herramientas que maneja, minimizando así el riesgo de accidentes dentro de la UP. Debe ser una persona responsable y productiva, que trabaje en pro del buen funcionamiento de la Panadería, con dinamismo y energía que le permitan fortalecer sus habilidades sociales y fomentar el trabajo en equipo. Es necesaria una conducta prudente y de autocontrol en este cargo, teniendo en cuenta que de sus funciones depende el resultado final del producto. Cabe resaltar que el Horneador debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

UNIDAD PRODUCTIVA: Panadería

CARGO: Auxiliar de Panadería

AREA DE RESULTADO:

Asistir al maestro panadero/pastelero, en la elaboración de panes y/o pasteles, siguiendo todas sus indicaciones.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Jefe de Taller

Sectores a Cargo: Auxiliar

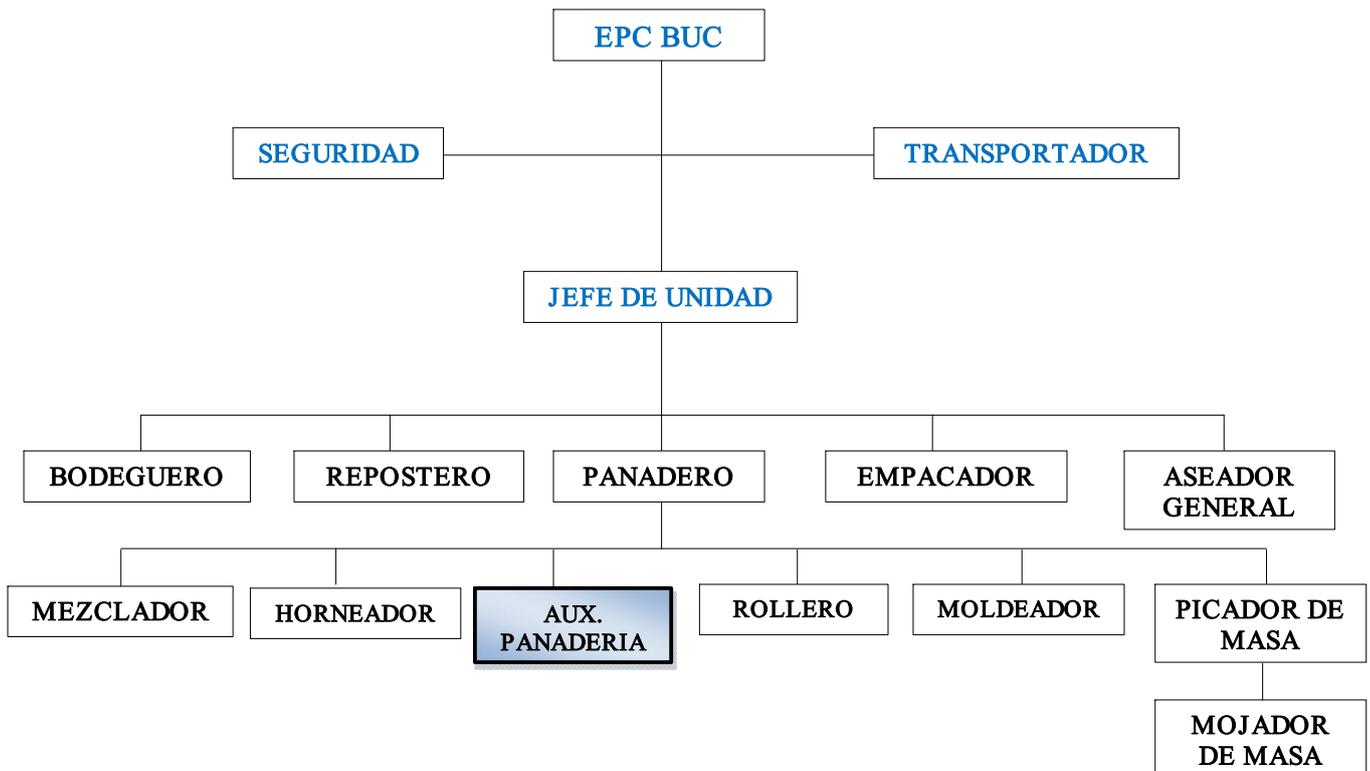
Información: Apoyar el desarrollo eficiente de las funciones de panadería en actividades intermedias al producto final.

Errores: Un descuido en este cargo puede ocasionar pérdida de materia prima si no se prepara de acuerdo con la recetas.

Máquinas y Equipos: Por la conservación en buen estado de los equipos y herramientas que utiliza continuamente, como la batidora, cubiertos industriales, recipientes.

Resultado Final del Proceso: Los descuidos pueden generar variaciones de las características y propiedades físicas como el sabor deseado en el producto final.

Organigrama



■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

Funciones Secundarias

1. Realizar el aseo y limpieza de cada

1. Realizar el ordenamiento general

- | | |
|--|--|
| <p>una de los espacios abiertos y cerrados que componen la infraestructura de la Panadería.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Mantener limpios los equipos y que hagan parte de la Panadería. 3. Efectuar la limpieza y mantenimiento general de las piezas y utensilios destinados al servicio de la panadería. 4. Mantener limpias las áreas de trabajo de los demás cargos de la panadería. 5. Acumular los desechos y residuos generadas durante el proceso productivo | <p>de todas las áreas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Efectuar el aseo de la parte externa aledaña a la Panadería. 3. Contribuir con las funciones de panadería que sean delegadas por su jefe inmediato. |
|--|--|

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso formativo brindado por la Institución o por entidades como el SENA, con miras a fortalecer su conocimiento técnico en el área de Panadería, recibiendo certificación por su conocimiento que le servirá de apoyo en su proceso de readaptación a la sociedad en el ámbito laboral.

Vincularse a los programas psicosociales que ofrezca la institución relacionados con el fortalecimiento de vínculo afectivo, manejo de estados emocionales (ansiedad, estrés, depresión, aislamiento, frustración) habilidades sociales, proyecto de vida, con el fin de fortalecer su proceso personal y colectivo de prisionalización potenciando su desempeño laboral hacia un nivel óptimo. (Durante toda su permanencia en la Unidad Productiva).

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERATIVOS

Desarrollar adecuadamente los procesos a cargo.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

No requiere experiencia

EDUCACIÓN

Requiere básica primaria y Escuela de formación empresarial en el penal.

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

El cargo requiere de mediana una concentración.

RESISTENCIA

El desempeño del cargo exige que el empleado permanezca de pie y caminado un 90%, realizando movimientos de manos un 95% de la jornada laboral y empleando fuerza física en la manipulación de algunos implementos.

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

La persona cuenta con buena iluminación, ventilación, temperatura y con los implementos necesarios en el desarrollo de sus funciones. En algunas ocasiones estará expuesto al calor, humo, olores, ruido y humedad.

VII. RIESGOS

El auxiliar de Panadería está expuesto a los siguientes riesgos: debido a la postura base del trabajo, podría presentar problemas de columna, y desarrollo de de vena varice. La humedad del sitio de trabajo puede traer consecuencias de infecciones en la piel, alergias. El polvo utilizado en la preparación de la materia prima, podría causar irritaciones en la piel leves y enfermedades respiratorias.

VIII. ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO B: BUENO C: ACEPTABLE D: MINIMO NECESARIO
 Habilidades Generales Habilidades Específicas Habilidades Técnicas

PERFIL

El Auxiliar de Panadería, debe ser una persona caracterizada por su capacidad de aprendizaje, de atención y colaboración que le permitirá el seguimiento de instrucciones precisas en la creación de recetas, así mismo procura ser un trabajador dinámico y enérgico lo cual asegura la productividad y colaboración en el proceso de fabricación de pan. De igual forma esta persona debe poseer habilidades sociales adecuadas que le permitan trabajar en equipo de una forma asertiva, logrando así la consecución de metas grupales. Cabe resaltar que la persona que desempeñe este cargo debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

UNIDAD PRODUCTIVA: Panadería

CARGO: Rollero

AREA DE RESULTADO:

Terminar con el proceso de la masa haciéndola más compacta y uniforme.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Jefe de Taller

Sectores a Cargo: Preparador Masa

Información: Maneja información propia de la manipulación de la máquina, piezas y sobre el proceso que realiza.

Errores: Pérdida completa de la masa por descuido en los movimientos repetitivos sobre ésta.

Uso incorrecto de la máquina.

Máquinas y Equipos:

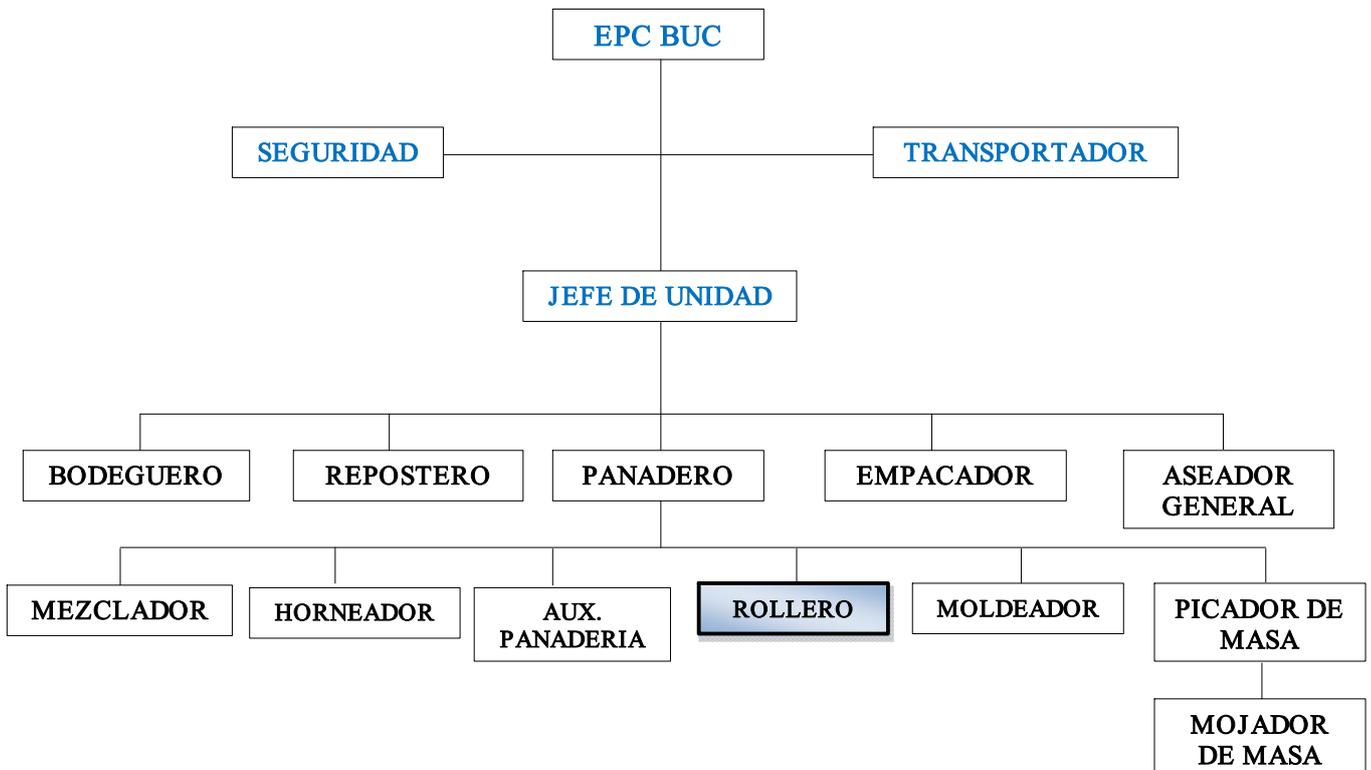
Máquina Rolladora

Piezas y elementos pertinentes al funcionamiento operativo

Resultado Final del Proceso: Masa totalmente compacta, uniforme lista para la preparación de unidades de pan.

Posible alteración del proceso provocará retraso en la producción.

Organigrama



■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

Funciones Secundarias

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Recibir y colocar la masa sobre la plataforma de operación. 2. Supervisar y controlar el estado de la masa durante su proceso. 3. Realizar acciones repetitivas sobre el proceso. 4. Verificar las características de composición de la masa al ser compactada. (Prueba de dureza, humedad, viscosidad, homogeneidad, etc.) 5. Retirar y depositar la masa en un recipiente para su posterior proceso. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Alistar el puesto de trabajo en cuanto al encendido de la máquina, preparación de los materiales y/o herramientas. 2. Realizar la limpieza de la máquina y lugar de trabajo diariamente. 3. Detener la maquina en los momentos que se requiera, como también en la terminación del proceso. 4. Utilizar los elementos de protección e higiene del trabajo. 5. Revisión periódica de la máquina. 6. Reporte de funcionamiento de la máquina. |
|---|---|

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso formativo brindado por la Institución o por entidades como el SENA, con miras a fortalecer su conocimiento técnico en el área de Panadería, recibiendo certificación por su conocimiento que le servirá de apoyo en su proceso de readaptación a la sociedad en el ámbito laboral y que además será útil en caso de rotación de cargo.

Vincularse a los programas psicosociales que ofrezca la institución relacionados con el fortalecimiento de vínculo afectivo, manejo de estados emocionales (ansiedad, estrés, depresión, aislamiento, frustración) habilidades sociales, proyecto de vida, con el fin de fortalecer su proceso personal y colectivo de prisionalización potenciando su desempeño laboral hacia un nivel óptimo. (Durante toda su permanencia en la Unidad Productiva).

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERATIVOS

1. Realizar acciones repetitivas con la masa sobre la plataforma de operación de la máquina.
2. Manipular correctamente el conjunto de máquina, herramienta y pieza de su lugar de trabajo, bajo medidas de prevención y seguridad.
3. Acabado óptimo de la masa, en condiciones de calidad y nutrición.

IV. REQUISITOS

<p>EXPERIENCIA No requiere experiencia</p>	<p>EDUCACIÓN Requiere básica primaria y Escuela de formación empresarial en el penal.</p>
---	--

V. NIVELES DE ESFUERZO

<p>COGNITIVO-MANIPULATIVO Se dispone de un capacidad mental media para realizar este tipo de labor. El encargado del área deberá poseer una concertación para la manipulación de la masa vs máquina.</p>	<p>RESISTENCIA El desempeño del cargo exige que la persona permanezca de pie y caminado un 95% durante su jornada laboral. Además se exige que la persona permanezca sentada un 5% y que realice movimientos de las extremidades en 100%.</p>
---	--

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

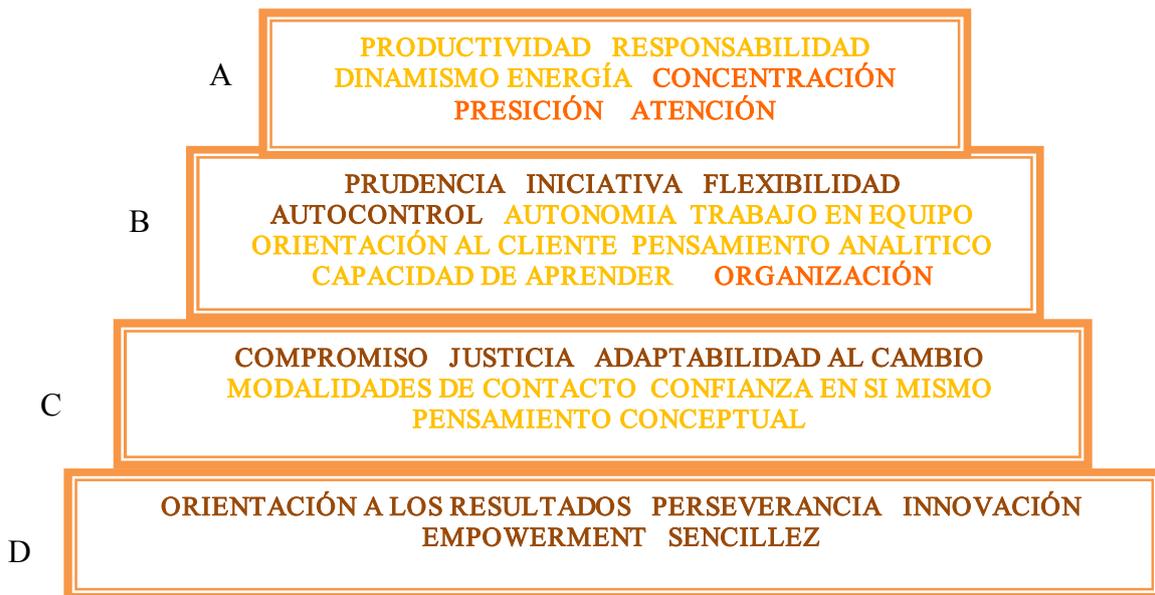
La persona cuenta con buena iluminación, ventilación, temperatura y con los

implementos necesarios en el desarrollo de sus funciones. En algunas ocasiones se expone a un medio posible de elementos particulados, niveles medio de ruido y exposición de olores. Se presenta un estado emocional (stress, tensión) para las producciones bajo presión y pedido. La baja relación interpersonal puede también ocasionar estos efectos.

VII. RIESGOS

El Rollero está expuesto a los siguientes riesgos: debido a la postura base del trabajo, podría presentar problemas de espalda. Debido a la manipulación de la máquina rolladora, que dispone de rodillos giratorios, se podrían presentar accidentes que causarían lesión en las extremidades superiores. El polvo utilizado en la preparación de la materia prima, podría causar irritaciones en la piel leves y enfermedades respiratorias.

VIII. ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO B: BUENO C: ACEPTABLE D: MINIMO NECESARIO

■ Habilidades Generales ■ Habilidades Específicas ■ Habilidades Técnicas

PERFIL

La persona que se desempeñe como Rollero en la Unidad Productiva de Panadería (UP) debe ser caracterizado por su capacidad de precisión, atención y concentración tanto en el momento de utilizar herramientas como en tener una percepción adecuada del estado de la masa. Debe ser una persona con buenos niveles de productividad, dinamismo y energía que favorecerán a un funcionamiento óptimo de la Panadería, así como mantener buenos niveles de comunicación asertiva para fortalecer el trabajo en equipo. Cabe resaltar que la persona que desempeñe este cargo debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

UNIDAD PRODUCTIVA: Panadería

CARGO: Moldeador

AREA DE RESULTADO:

Formar unidades de pan bajo especificación y estándares de producción.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Jefe de Taller

Sectores a Cargo: Moldeado

Información: Maneja información pertinente a los procedimientos de moldeado.

Errores: Pérdida de unidades de masa por mal proceso de modelado.

Acabados con imperfectos.

Uso incorrecto de los elementos de trabajo.

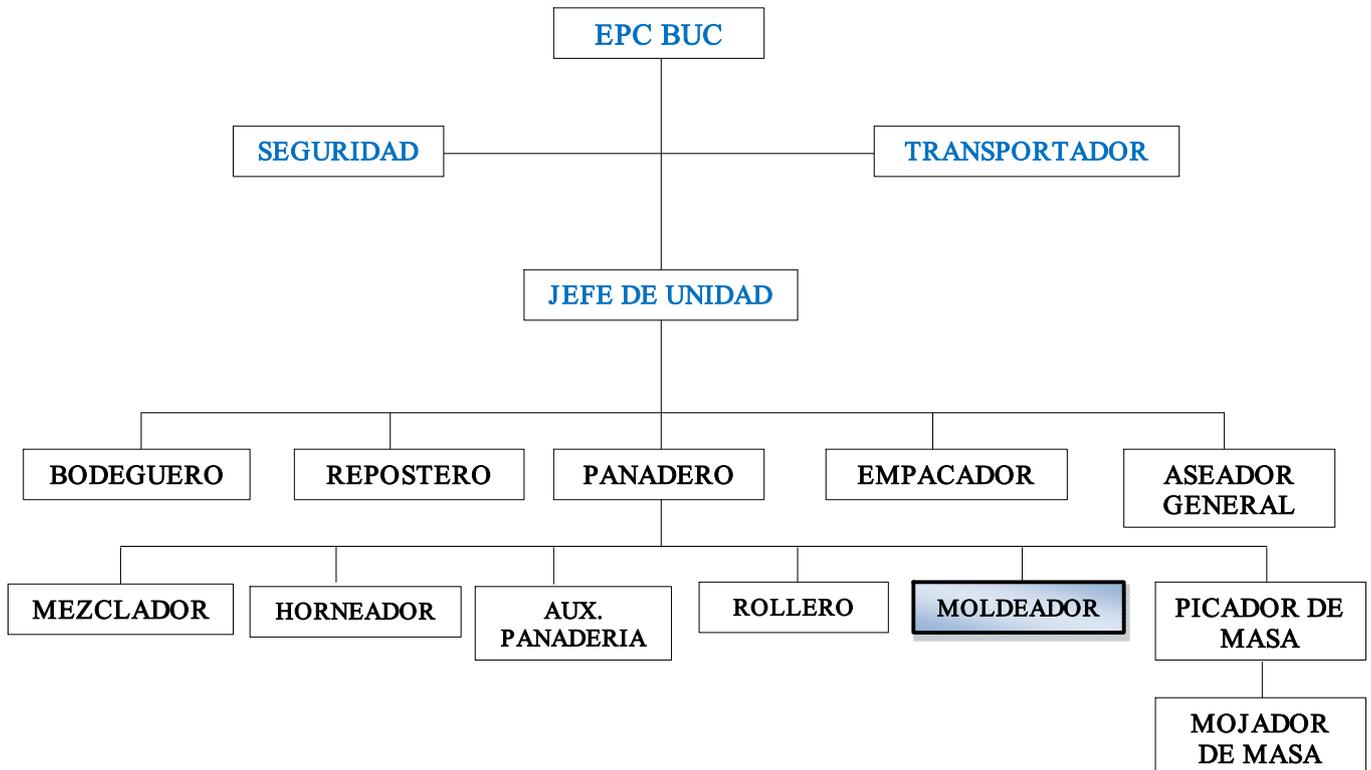
Máquinas y Equipos:

Elementos pertinentes al proceso del moldeado.

Resultado Final del Proceso:

Obtención de grandes volúmenes de pan listo para ser horneados.

Organigrama



■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

1. Recibir y tomar las unidades de masa cortada para su moldeado.
2. Realizar movimientos repetitivos sobre la masa hasta formar el

Funciones Secundarias

1. Mantener inventario de las unidades moldeadas sobre las bandejas puestas en los estantes móviles.

- | | |
|--|--|
| <p>producto de acuerdo a las especificaciones.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Preparar los aditivos requeridos para el moldeado. 4. Observar y verificar las unidades moldeadas. 5. Ubicar organizadamente las unidades moldeadas sobre las bandejas para su posterior horneado. | <ol style="list-style-type: none"> 2. Alistar el puesto de trabajo, preparación de los materiales y/o herramientas. 3. Realizar la limpieza del mesón y lugar de trabajo diariamente. 4. Utilizar los elementos de protección e higiene del trabajo. 5. Revisión periódica del área de trabajo. 6. Llevar registro de las unidades moldeadas. |
|--|--|

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso formativo brindado por la Institución o por entidades como el SENA, con miras a fortalecer su conocimiento técnico en el área de Panadería, recibiendo certificación por su conocimiento que le servirá de apoyo en su proceso de readaptación a la sociedad en el ámbito laboral y que además será útil en caso de rotación de cargo.

Vincularse a los programas psicosociales que ofrezca la institución relacionados con el fortalecimiento de vínculo afectivo, manejo de estados emocionales (ansiedad, estrés, depresión, aislamiento, frustración) habilidades sociales, proyecto de vida, con el fin de fortalecer su proceso personal y colectivo de prisionalización potenciando su desempeño laboral hacia un nivel óptimo. (Durante toda su permanencia en la Unidad Productiva).

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERATIVOS

1. Hacer varias unidades de pan, bajo especificaciones del moldeado por día.
2. Realizar movimientos específicos para la obtención de las unidades de pan.
3. Acabados perfectos de las unidades.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

No requiere experiencia

EDUCACIÓN

Requiere básica primaria y Escuela de formación empresarial en el penal.

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

El cargo requiere de un nivel de esfuerzo mental medio al considerar la producción en serie de unidades de pan. Poseer un grado de concentración para la realización de grandes volúmenes de pan, como también del manejo de los utensilios propios del proceso.

RESISTENCIA

El desempeño del cargo exige que la persona permanezca de pie y caminado un 95% durante su jornada laboral. Además se exige que la persona permanezca sentado un 5% y que realice movimientos de las extremidades en 100%. El esfuerzo físico sobre las manos representa un alto grado de realización, propio del proceso. Operación realizada manualmente (100%).

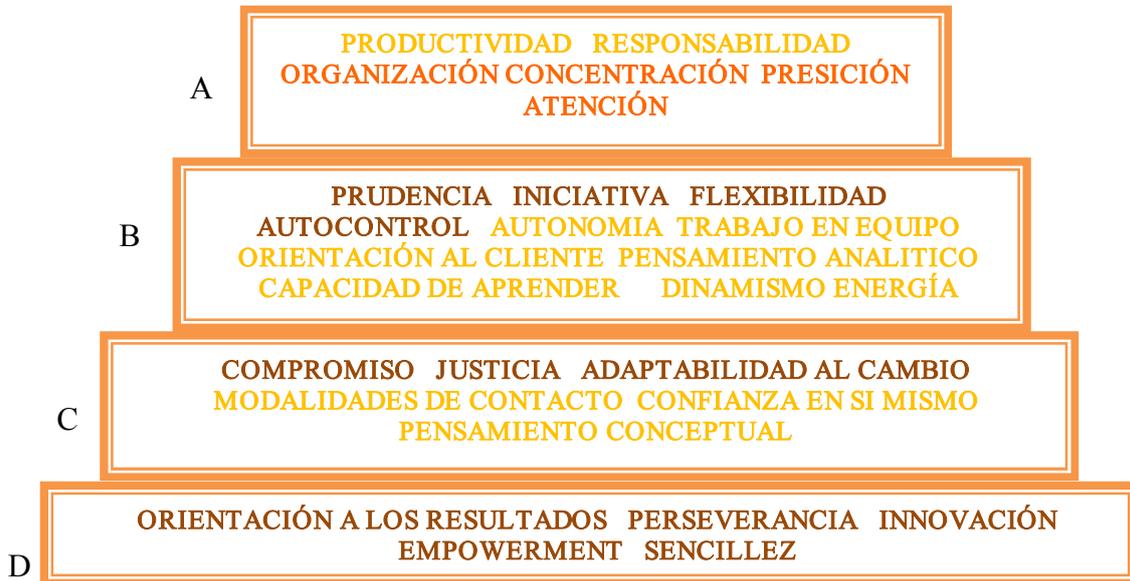
VI. CONDICIONES AMBIENTALES

La persona cuenta con buena iluminación, ventilación, temperatura y con los implementos necesarios en el desarrollo de sus funciones. En algunas ocasiones se expone a un medio posible de elementos particulados, niveles medio de ruido y exposición de olores. Se presenta un estado emocional (stress, tensión) para las producciones bajo presión y pedido. La baja relación interpersonal puede también ocasionar estos efectos.

VII. RIESGOS

El Moldeador está expuesto a los siguientes riesgos: debido a la postura base del trabajo, podría presentar problemas de espalda. Acciones repetitivas de las extremidades superiores, ocasiona fatiga y lesión de extremidades, problemas de columna, y desarrollo de de vena varice, lesión de las extremidades. El polvo utilizado en la preparación de la materia prima, podría causar irritaciones en la piel leves y enfermedades respiratorias.

VIII.ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO B: BUENO C: ACEPTABLE D: MINIMO NECESARIO

■ Habilidades Generales ■ Habilidades Específicas ■ Habilidades Técnicas

PERFIL

La persona que se desempeñe dentro del cargo de moldeador en la Unidad Productiva (UP) de Panadería, debe caracterizarse por poseer habilidades de precisión, concentración y atención con el fin de realizar sus funciones de moldeo bajo los estándares de producción establecidos. Debe ser una persona responsable y productiva, teniendo en cuenta la importancia de sus funciones en la producción lineal de la UP. Este sujeto debe tener habilidades sociales asertivas, que ayuden a fortalecer el trabajo en equipo y la obtención de metas grupales. Cabe resaltar que Moldeador debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

PERFIL POR COMPETENCIAS

UNIDAD PRODUCTIVA: Panadería CARGO: Picador - Masa

AREA DE RESULTADO:

Realizar cortes uniformes de la masa bajo estándares del proceso.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Jefe de Taller

Sectores a Cargo:

Información: Maneja información pertinente a la manipulación de la cortadora, como también sobre el número de unidades a cortar.

Errores: Error sujeto a cambio por cortes mal ejecutados.

Uso incorrecto de la cortadora.

Máquinas y Equipos:

Cortadora

Plataforma de corte

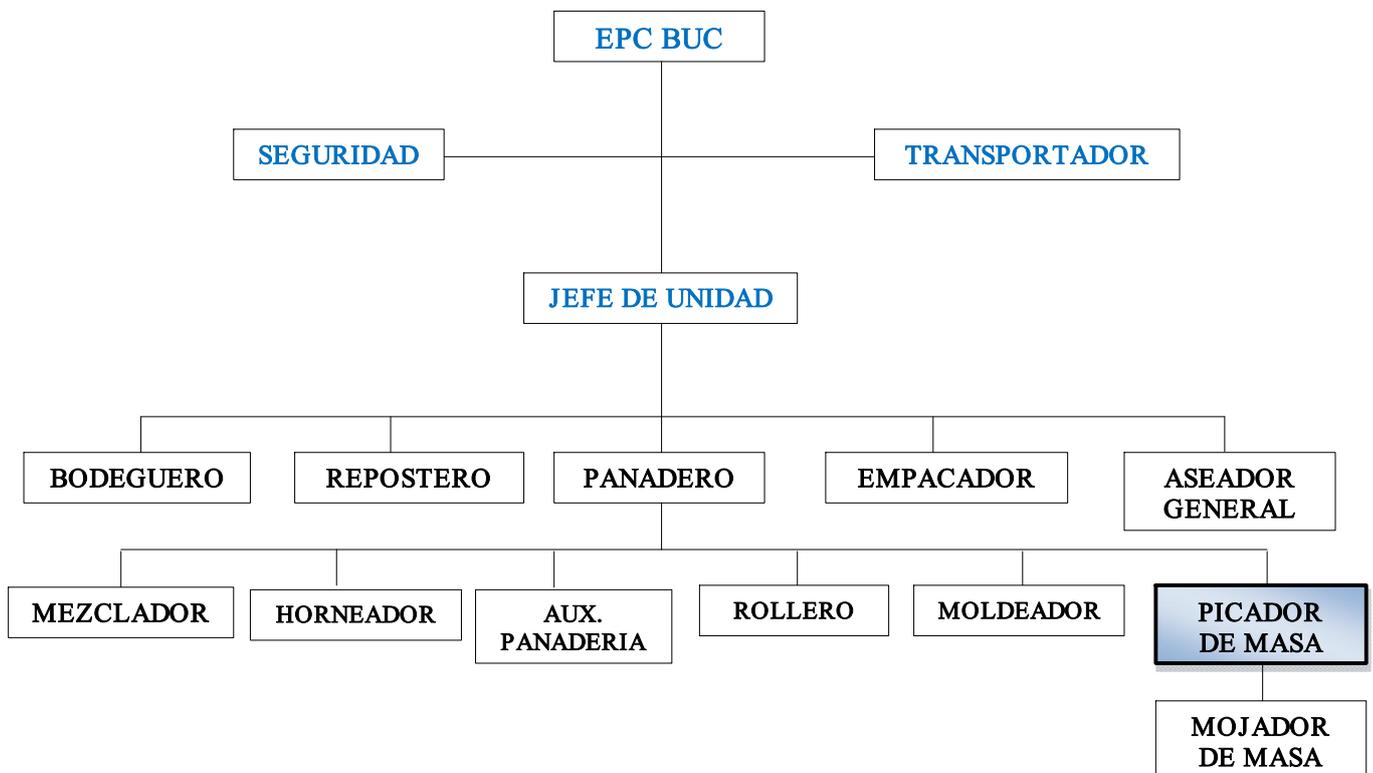
Piezas y elementos pertinentes al funcionamiento operativo

Resultado Final del Proceso:

Unidades pequeñas de masa compacta y uniforme.

Posible alteración del proceso provocará retraso en la producción.(Cortes mal realizados)

Organigrama



■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

Funciones Secundarias

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Recibir y colocar la masa sobre la plataforma de corte. 2. Realizar cortes verticales de la masa. 3. Observar y verificar los cortes realizados. 4. Retirar y depositar los pedazos de masa sobre las bandejas | <ol style="list-style-type: none"> 1. Alistar el puesto de trabajo, preparación de los materiales y/o herramientas. 2. Realizar la limpieza de la cortadora y lugar de trabajo diariamente 3. Utilizar los elementos de protección e higiene del trabajo. 4. Revisión periódica de la cortadora. 5. Reporte de funcionamiento de la cortadora. |
|--|---|

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso formativo brindado por la Institución o por entidades como el SENA, con miras a fortalecer su conocimiento técnico en el área de Panadería, recibiendo certificación por su conocimiento que le servirá de apoyo en su proceso de readaptación a la sociedad en el ámbito laboral y que además será útil en caso de rotación de cargo.

Vincularse a los programas psicosociales que ofrezca la institución relacionados con el fortalecimiento de vínculo afectivo, manejo de estados emocionales (ansiedad, estrés, depresión, aislamiento, frustración) habilidades sociales, proyecto de vida, con el fin de fortalecer su proceso personal y colectivo de prisionalización potenciando su desempeño laboral hacia un nivel óptimo. (Durante toda su permanencia en la Unidad Productiva).

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERATIVOS

1. Hacer el proceso de corte bajo estándares de precisión
2. Manipular correctamente la cortadora, herramienta y pieza de su lugar de trabajo, bajo medidas de prevención y seguridad.
3. Realizar un gran número de unidades de cortes de masa por día.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

No requiere experiencia

EDUCACIÓN

Requiere básica primaria y Escuela de formación empresarial en el penal.

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

Se dispone de un capacidad mental media para realizar este tipo de labor. El encargado de la operación deberá poseer una concertación para la realización de los cortes en forma repetitiva.

RESISTENCIA

El desempeño del cargo exige que la persona permanezca de pie y caminado un 95% durante su jornada laboral. Además se exige que la persona permanezca sentado un 5% y que realice movimientos de las extremidades en 100%. El esfuerzo físico sobre el mango de la cortadora representa un alto grado de realización propio del proceso.

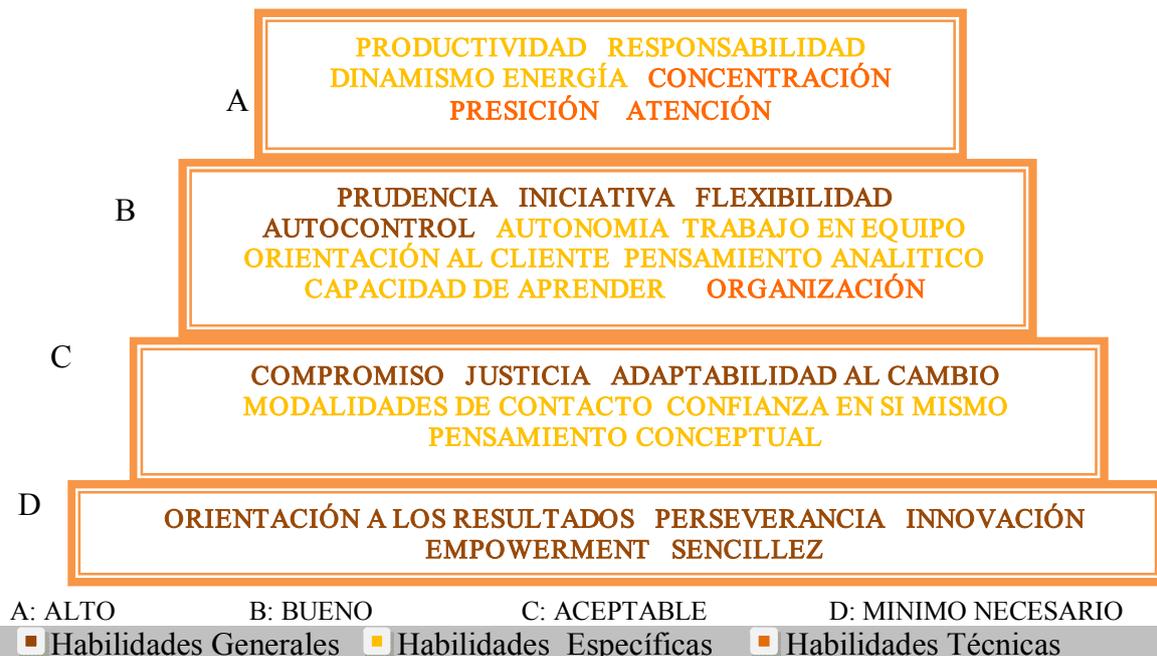
VI. CONDICIONES AMBIENTALES

La persona cuenta con buena iluminación, ventilación, temperatura y con los implementos necesarios en el desarrollo de sus funciones. En algunas ocasiones se expone a un medio posible de elementos particulados, niveles medio de ruido y exposición de olores. Se presenta un estado emocional (stress, tensión) para las producciones bajo presión y pedido. La baja relación interpersonal puede también ocasionar estos efectos.

VII. RIESGOS

El Picador está expuesto a los siguientes riesgos: debido a la postura base del trabajo, podría presentar problemas de espalda. Acciones repetitivas de las extremidades superiores, ocasiona fatiga y lesión de las mismas, problemas de columna, y desarrollo de de vena varice, lesión de las extremidades. El polvo utilizado en la preparación de la materia prima, podría causar irritaciones en la piel leves y enfermedades respiratorias.

VIII. ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



PERFIL

La persona que se desempeñe dentro del cargo de Picador - Masa, debe caracterizarse por sus habilidades atencionales, de concentración y de precisión, teniendo en cuenta las herramientas que debe manejar dentro de la Panadería. De igual forma este sujeto debe poseer una conducta responsable y productiva, teniendo en cuenta que de sus óptimas funciones depende el proceso de la realización de pan. Son necesarias las habilidades sociales para la persona que se desempeñe en este cargo, teniendo en cuenta la importancia de fortalecer el trabajo en equipo y el logro de metas y objetivos grupales. Cabe resaltar que el Picador - Masa debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

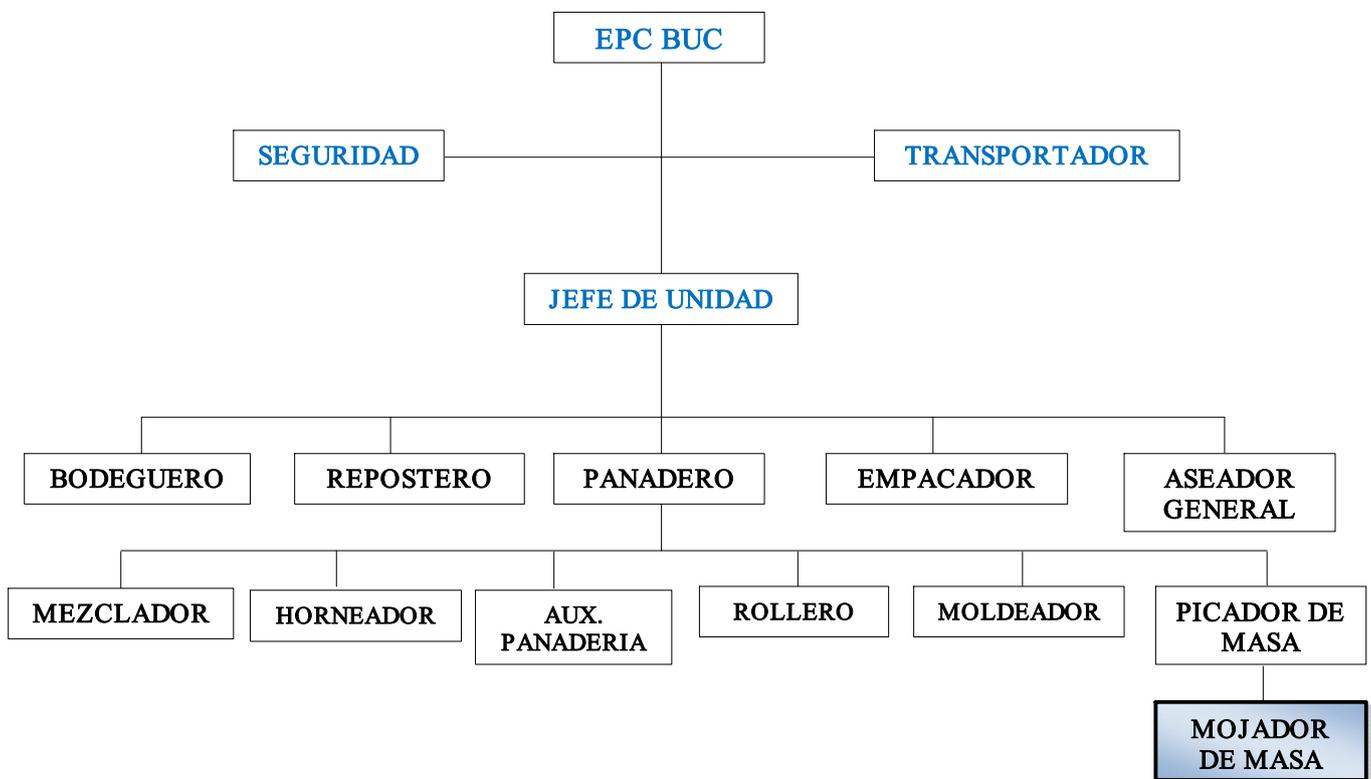
UNIDAD PRODUCTIVA: Panadería CARGO: Mojador - Masa

AREA DE RESULTADO:
Preparar una masa uniforme y homogénea.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Jefe de Taller
 Sectores a Cargo: Preparación de masa
 Información: Maneja información relacionada con la manipulación de la máquina, el proceso y las recetas.
 Errores: Mala manipulación o uso inadecuado de la máquina. (Calibración, mantenimiento). Ocasionando la mala calidad de la masa.
 Exceso ó mal suministro de ingredientes en la mezcla (en cuanto a cantidad).
 Máquinas y Equipos:
 Máquina Mojadora
 Piezas y elementos pertinentes al funcionamiento operativo.
 Resultado Final del Proceso: Masa de calidad homogénea y uniforme lista para ser compactada en el siguiente proceso.
 Posible alteración del proceso provocará retraso en la producción.

Organigrama



■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

1. Recibir y depositar la masa en la mojadora.
2. Agregar ingredientes pertinentes al

Funciones Secundarias

1. Alistar el puesto de trabajo en cuanto al encendido de la máquina, preparación de los materiales y/o

proceso.

3. Supervisar y controlar el estado de la masa durante su proceso.
4. Verificar las características de composición de la masa. (Prueba de dureza, humedad, viscosidad, homogeneidad, etc.)
5. Retirar y depositar la masa en un recipiente para su posterior proceso.

herramientas.

2. Realizar la limpieza de la máquina y lugar de trabajo diariamente.
3. Detener la maquina en los momentos que se requiere agregar ingredientes, como también en la terminación del proceso.
4. Utilizar los elementos de protección e higiene del trabajo.
5. Revisión periódica de la máquina.
6. Reporte de funcionamiento de la máquina.

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso formativo brindado por la Institución o por entidades como el SENA, con miras a fortalecer su conocimiento técnico en el área de Panadería, recibiendo certificación por su conocimiento que le servirá de apoyo en su proceso de readaptación a la sociedad en el ámbito laboral y que además será útil en caso de rotación de cargo.

Vincularse a los programas psicosociales que ofrezca la institución relacionados con el fortalecimiento de vínculo afectivo, manejo de estados emocionales (ansiedad, estrés, depresión, aislamiento, frustración) habilidades sociales, proyecto de vida, con el fin de fortalecer su proceso personal y colectivo de prisionalización potenciando su desempeño laboral hacia un nivel óptimo. (Durante toda su permanencia en la Unidad Productiva).

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERATIVOS

1. Preparación óptima de la masa.
2. Manipulación correcta de la máquina, haciendo uso de la prevención y los cuidados necesarios.
3. Calidad en la obtención de la masa.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

No requiere experiencia

EDUCACIÓN

Requiere básica primaria y Escuela de formación empresarial en el penal.

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

Con una participación media de esfuerzo mental, el mojador deberá estar atento de los tiempos de preparación y añadidura de ingredientes a la masa, como también concentración en la manipulación de la máquina.

RESISTENCIA

El desempeño del cargo exige que la persona permanezca de pie y caminado un 95% durante su jornada laboral. Además se exige que la persona permanezca sentado un 5% y que realice movimientos de las extremidades en 100%.

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

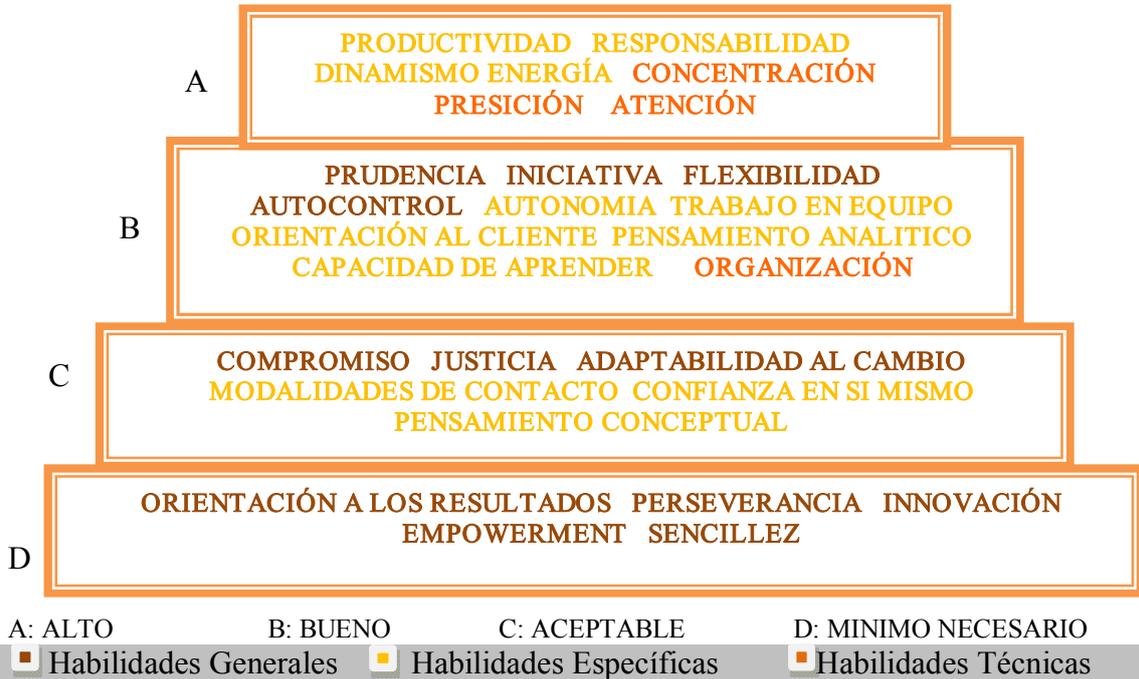
La persona cuenta con buena iluminación, ventilación, temperatura y con los implementos necesarios en el desarrollo de sus funciones. En algunas ocasiones estará expuesto al calor, humo, olores, ruido, polvo y humedad.

VII. RIESGOS

El Mojador-Masa está expuesto a los siguientes riesgos: debido a la postura base del

trabajo, podría presentar problemas de espalda. Debido a la manipulación de la máquina mojadora, que dispone de una pieza giratoria que remueve constantemente la mezcla, se podrían presentar accidentes que causarían lesión en las extremidades superiores. El polvo utilizado en la preparación de la materia prima, podría causar irritaciones en la piel leves y enfermedades respiratorias.

VIII. ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



PERFIL

La Persona que se desempeñe dentro del cargo de Mojador – Masa debe tener habilidades de concentración y atención, teniendo en cuenta tanto la manipulación de herramientas que podrían llegar a causar accidentes laborales así como la utilización precisa de materiales exactos para la elaboración de la masa. De igual forma este sujeto debe ser responsable y productivo dentro del área laboral, ya que de sus funciones dependen buena parte de labores dentro de la Unidad Productiva. Sus actitudes deben corresponder al buen desempeño dentro de la Panadería y a fortalecer el trabajo en equipo dentro de la misma. Cabe resaltar que la persona que desempeñe este cargo debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

UNIDAD PRODUCTIVA: Panadería CARGO: Empacador

AREA DE RESULTADO:

Realizar la debida selección y empaqueo de los productos de acuerdo a especificaciones de pedido y propias del producto.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Jefe de Taller

Sectores a Cargo: Empaque

Información: Maneja información pertinente a la manipulación empaques, como también sobre el número de unidades a seleccionar en cada paquete.

Errores: Forma incorrecta del empaqueo. (Productos no relacionados, defectuosos, en cantidades desproporcionada, y tamaños diferentes, etc.)

Despacho incorrecto de los productos.

Máquinas y Equipos:

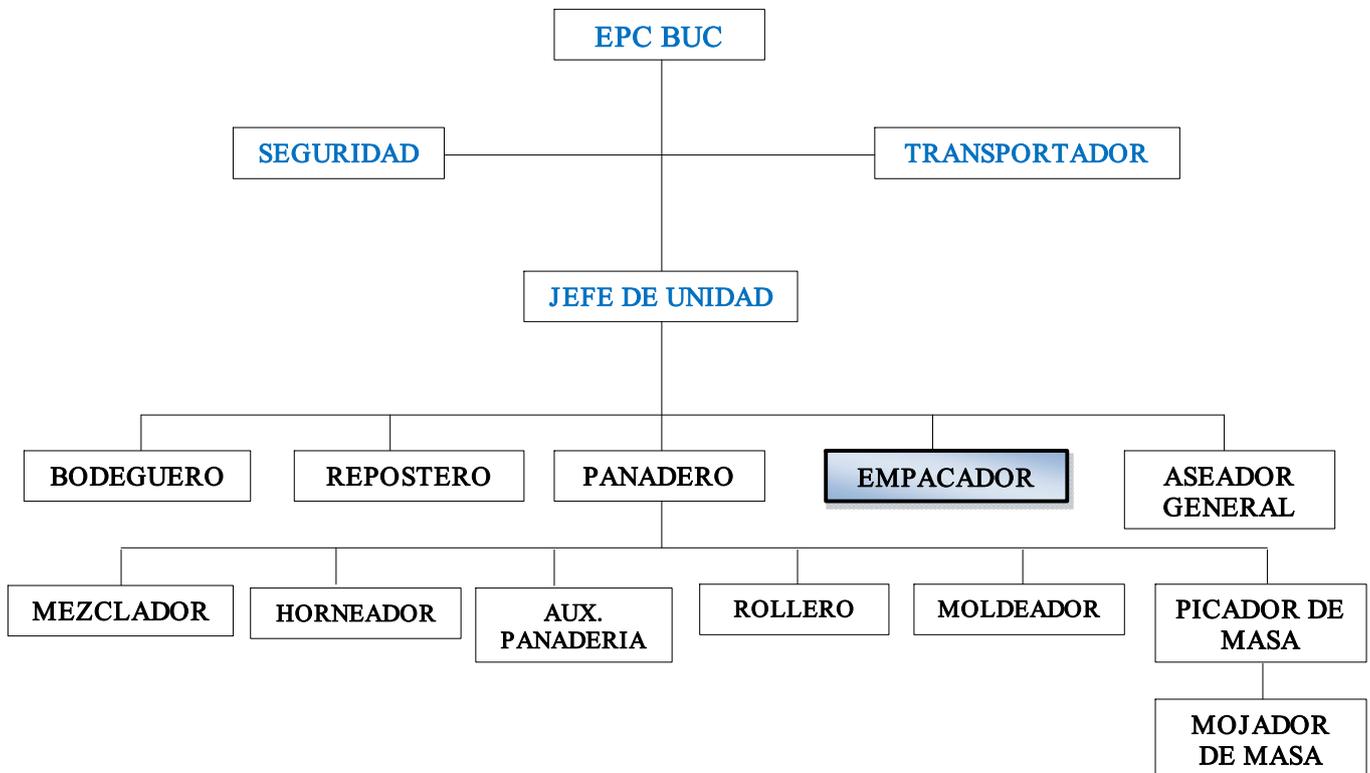
Tijeras

Elementos pertinentes al proceso de empaque.

Resultado Final del Proceso:

Almacenamiento e inventario correcto de los productos empaquados.

Organigrama



■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

1. Recibir y seleccionar de las

Funciones Secundarias

1. Preparar los elementos pertinentes

- | | |
|--|--|
| bandejas los productos terminados para su empaçado. | para el empaçado (bolsas, etiqueta, cortadora, etc.) |
| 2. Empacar los productos de acuerdo a los criterios de pedidos establecidos. | 2. Inspeccionar el estado del pan durante el proceso. |
| 3. Almacenar e inventariar los productos empaçados. | 3. Mantener aseado el área y sus elementos de trabajo. |
| 4. Despachar los embalajes realizados para su distribución. | 4. Utilizar los elementos de protección e higiene del trabajo. |
| | 5. Llevar registro de inventario. |

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso formativo brindado por la Institución o por entidades como el SENA, con miras a fortalecer su conocimiento técnico en el área de Panadería, recibiendo certificación por su conocimiento que le servirá de apoyo en su proceso de readaptación a la sociedad en el ámbito laboral y que además será útil en caso de rotación de cargo.

Vincularse a los programas psicosociales que ofrezca la institución relacionados con el fortalecimiento de vínculo afectivo, manejo de estados emocionales (ansiedad, estrés, depresión, aislamiento, frustración) habilidades sociales, proyecto de vida, con el fin de fortalecer su proceso personal y colectivo de prisionalización potenciando su desempeño laboral hacia un nivel óptimo. (Durante toda su permanencia en la Unidad Productiva).

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERATIVOS

1. Hacer el respectivo almacenamiento de los panes en los empaques.(bolsas, cajas, entre otros)
2. Manipulación correcta de los empaques.
3. Volúmenes grandes de producto terminado

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

No requiere experiencia

EDUCACIÓN

Requiere básica primaria y Escuela de formación empresarial en el penal.

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

El nivel de esfuerzo mental que requiere el cargo es medio. La concentración que se necesita esta ligada al almacenamiento correcto de los productos en los empaques. (Del mismo tipo, tamaño, cantidad).

RESISTENCIA

El desempeño del cargo exige que la persona permanezca de pie y caminado un 95% durante su jornada laboral. Además se exige que la persona permanezca sentado un 5% y que realice movimientos de las extremidades en 100%. El esfuerzo físico sobre las manos representa un alto grado de realización, propio del proceso. Operación realizada manualmente (100%).

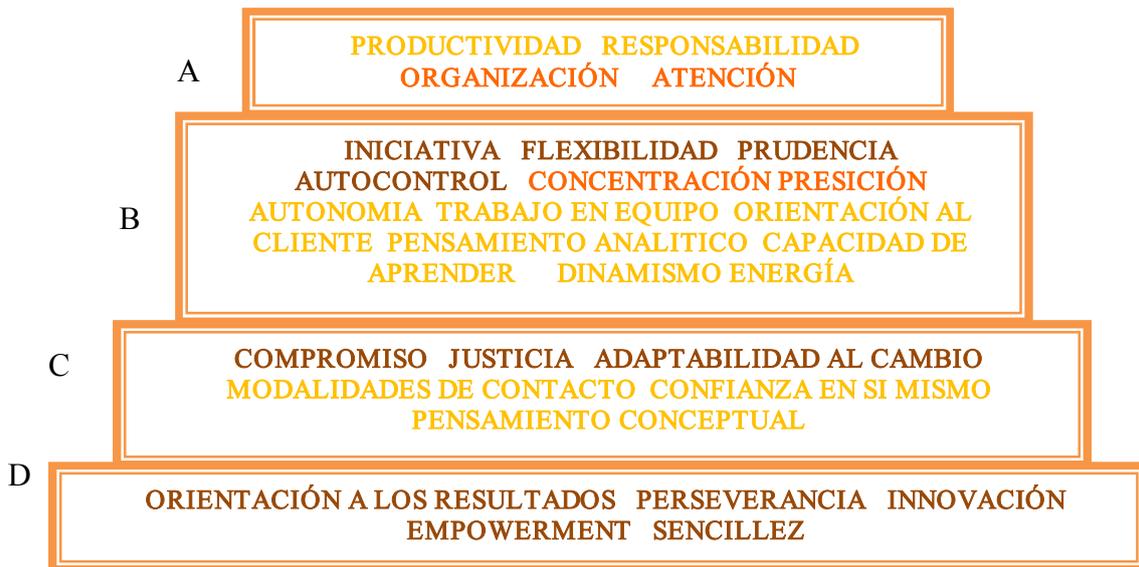
VI. CONDICIONES AMBIENTALES

La persona cuenta con buena iluminación, ventilación, temperatura y con los implementos necesarios en el desarrollo de sus funciones. En algunas ocasiones se expone a un medio posible de elementos particulados, niveles medio de ruido y exposición de olores.

VII. RIESGOS

El Empacador está expuesto a los siguientes riesgos: debido a la postura base del trabajo, podría presentar problemas de espalda.

VIII. ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO B: BUENO C: ACEPTABLE D: MINIMO NECESARIO

Habilidades Generales
 Habilidades Específicas
 Habilidades Técnicas

PERFIL

La persona que se desempeñe dentro del cargo de Empacador dentro de la Unidad Productiva de Panadería, debe ser una persona organizada, ya que sus funciones de empaque solicitan la adecuada presentación y distribución del producto a ofrecer. De igual forma esta persona debe caracterizarse por su agilidad y responsabilidad, haciendo parte de un proceso realmente productivo y competitivo. Las habilidades sociales, son necesarias para este cargo, fortaleciendo de esta manera el trabajo en equipo y la obtención de metas individuales y grupales. Cabe resaltar que el Empacador debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

UNIDAD PRODUCTIVA: Panadería

CARGO: Aseador General

AREA DE RESULTADO:

Organizar y mantener en óptima presentación de limpieza y mantenimiento las instalaciones de la Panadería, desempeñando sus actividades mediante el uso de los recursos entregados para el desarrollo de sus funciones.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Jefe de Taller

Sectores a Cargo: Zona de Panadería

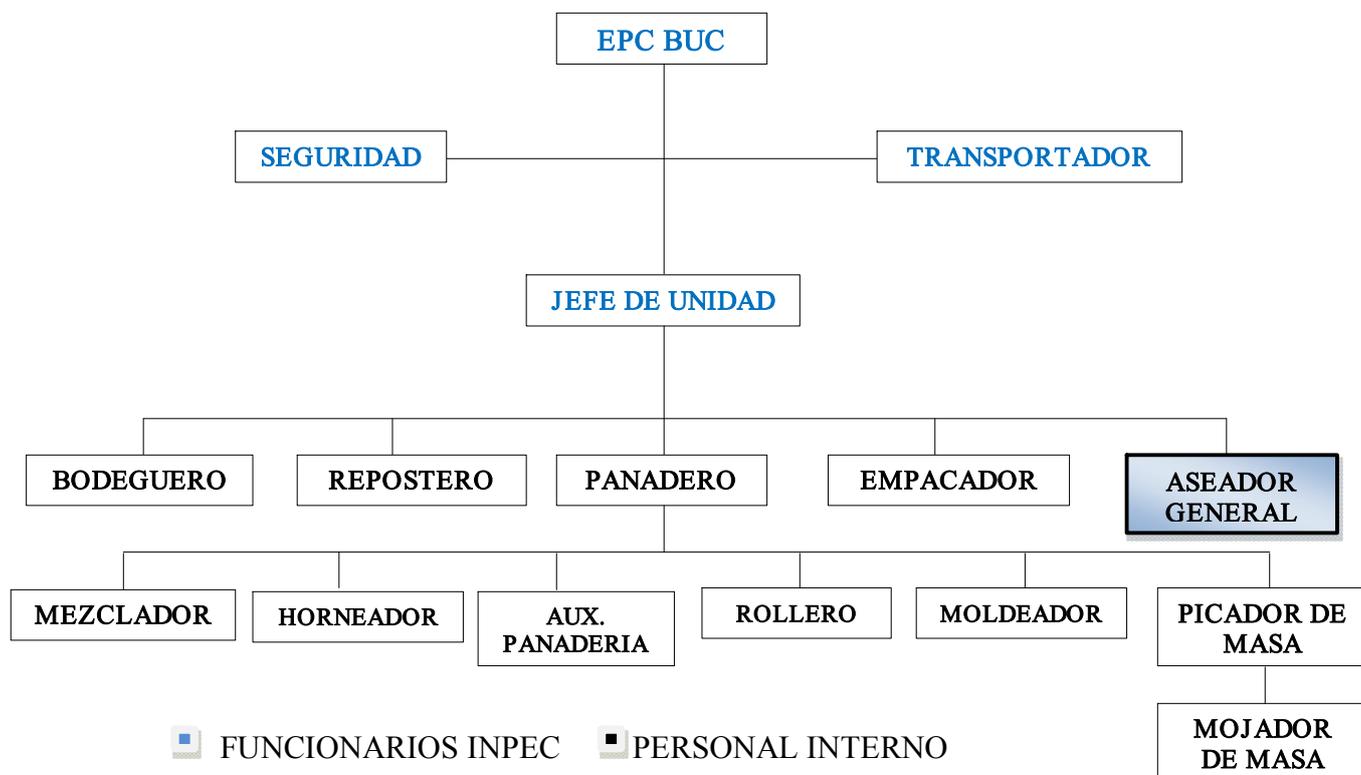
Información: Contribuir con el desarrollo de la jornada laboral de los demás cargos, manteniendo la higiene y sanidad de los puestos de trabajo y una excelente presentación de las instalaciones de la unidad productiva.

Errores: Un descuido en este cargo puede ocasionar riesgos para los demás cargos por mal manejo de higiene empresarial.

Máquinas y Equipos: Por la conservación en buen estado de las herramientas de aseo que utiliza continuamente.

Resultado Final del Proceso: Los descuidos pueden generar variaciones de las características y propiedades deseadas en los productos.

Organigrama



Funciones Principales

1. Realizar el aseo y limpieza de cada una de los espacios abiertos y cerrados que componen la infraestructura de la Panadería.
2. Mantener limpios los equipos y

Funciones Secundarias

1. Realizar el ordenamiento general de todas las áreas.
2. Efectuar el aseo de la parte externa aledaña a La Panadería.
3. Contribuir con las funciones de

- | | |
|---|--|
| <p>que hagan parte de la Panadería.</p> <p>3. efectuar la limpieza y mantenimiento general de las piezas y utensilios destinados al servicio de la panadería.</p> <p>4. Mantener limpias las áreas de trabajo de los demás cargos de la panadería.</p> <p>5. Acumular los desechos y residuos generados durante el proceso productivo</p> | <p>panadería que sean delegadas por su jefe inmediato.</p> |
|---|--|

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso formativo brindado por la Institución o por entidades como el SENA, con miras a fortalecer su nivel de educación (básica primaria, bachiller o técnico) lo cual le permitirá desenvolverse con mayor facilidad en el área laboral y en su readaptación a la sociedad.

Vincularse a los programas psicosociales que ofrezca la institución relacionados con el fortalecimiento de vínculo afectivo, manejo de estados emocionales (ansiedad, estrés, depresión, aislamiento, frustración) habilidades sociales, proyecto de vida, con el fin de fortalecer su proceso personal y colectivo de prisionalización potenciando su desempeño laboral hacia un nivel óptimo. (Durante toda su permanencia en la Unidad Productiva).

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERATIVOS

Condición de aseo y limpieza de cada una de las áreas, espacios y equipos destinados a las labores de panadería.

IV. REQUISITOS

<p>EXPERIENCIA No requiere experiencia</p>	<p>EDUCACIÓN Requiere básica primaria y Escuela de formación empresarial en el penal.</p>
---	--

V. NIVELES DE ESFUERZO

<p>COGNITIVO-MANIPULATIVO El cargo requiere concentración esporádicamente</p>	<p>RESISTENCIA El desempeño del cargo exige que el empleado permanezca de pie y caminado un 90%, realizando movimientos de manos un 80% de la jornada laboral y empleando fuerza física en la manipulación de algunos implementos.</p>
--	---

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

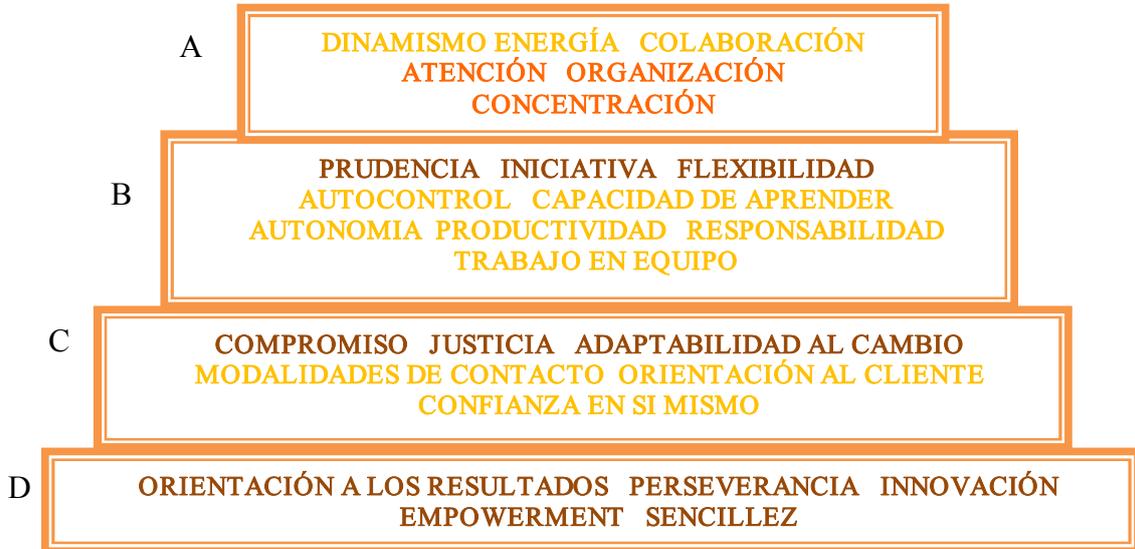
La persona cuenta con buena iluminación, ventilación, temperatura y con los implementos necesarios en el desarrollo de sus funciones. En algunas ocasiones estará expuesto a polvo, suciedad, exceso de humedad, y olores.

VII. RIESGOS

El aseador general está expuesto a los siguientes riesgos: debido a la postura base del

trabajo, podría presentar problemas de columna, y desarrollo de de vena varice. La humedad acumulada en los implementos de trabajo que utiliza puede traer consecuencias de infecciones en la piel, alergias. El polvo y los líquidos utilizados para la limpieza, podría causar irritaciones en la piel leves y enfermedades respiratorias.

VIII.ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO B: BUENO C: ACEPTABLE D: MINIMO NECESARIO

■ Habilidades Generales ■ Habilidades Específicas ■ Habilidades Técnicas

PERFIL

El aseador que se desempeñe dentro de la Unidad Productiva (UP) de Panadería debe ser una persona caracterizada por su conducta colaboradora; una persona dinámica y enérgica que realice sus labores con agrado y agilidad, de igual forma atenta y organizada lo cual facilitará el buen funcionamiento y mantenimiento de la Panadería. Una actitud autónoma, productiva y responsable en el perfil del aseador permitiría no solo la buena presentación e higiene fundamental dentro de la UP, sino también un bajo índice de riesgos de salubridad para los otros cargos y para el cliente. Cabe resaltar que la persona que desempeñe este cargo debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

Descripción de Cargos Carpintería EPAMS GIRON

UNIDAD PRODUCTIVA: Carpintería

CARGO: Administrador

AREA DE RESULTADO: Administrar, coordinar y supervisar todos los recursos de la organización (Humanos, materiales y financieros), para alcanzar los objetivos propuestos por la empresa.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Director de Tratamiento y Desarrollo.

Sectores a Cargo: Este cargo tiene un control sobre todo el personal del taller, de manera directa supervisa el desarrollo de sus funciones.

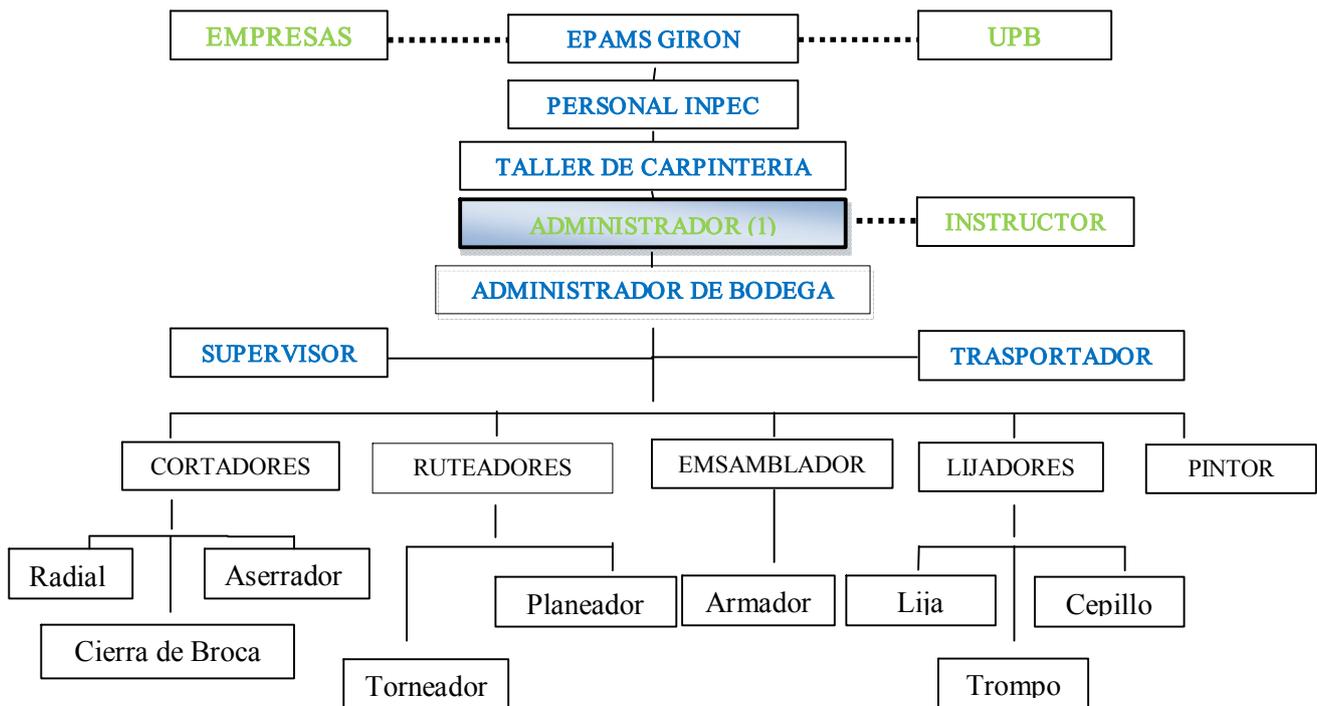
Información: El administrador maneja información de gran importancia para la institución y el taller, estas se centran en documentos en general, reporte de gastos y caja menor, hojas de asistencia, inventarios, etc.

Errores: Tomar decisiones erradas de inversiones y errores en cálculos de inversión y compra.

Máquinas y Equipos: Control del taller y cuidado de las maquinas de todo el área de trabajo, Además administración de recursos y materias primas.

Contacto con el Público: La persona que ocupa este cargo tiene frecuente contacto con público, personal de la institución, entidades del estado y otros; esto se desarrolla de forma personal y algunas veces por contacto telefónico.

Organigrama



■ ENTIDADES DE APOYO ■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

Funciones Secundarias

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitar al personal interno vinculado en el taller el arte de la carpintería. 2. Enseñar a los internos el manejo de maquinaria y herramientas. 3. Coordinar el proceso de diseño, compra, producción y comercialización. 4. Diseñar los diferentes muebles a producir en el taller determinando materiales, costos y maquinaria requerida. 5. Distribuir y controlar el manejo de materiales dentro del taller de trabajo. 6. Informar al establecimiento mediante planillas y soportes el nivel de ventas, inventarios, productos en proceso, etc. 7. Controlar y reportar la asistencia del personal diariamente. 8. Verificar y realizar las cuentas de cobro pertinentes a los pedidos entregados. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Velar por la organización del taller de trabajo y el cuidado de las maquinas. 2. Vigilar y coordinar el aseo y la limpieza de las áreas de trabajo empleadas diariamente por los internos. |
|---|--|

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso de capacitación con miras a solidificar el conocimiento técnico en el área de carpintería que le permitan innovar en estrategias que orienten al logro de los objetivos de la Unidad Productiva, así como hacer parte de procesos de entrenamiento personal que le ofrezcan herramientas de Coaching para conseguir un abordaje asertivo en las diferentes situaciones que se presenten a nivel laboral, así como un mejor conocimiento y supervisión del recurso humano y la producción. Se recomienda actualizar constantemente por medio de la capacitación sus conocimientos en el área administrativa (finanzas, mercadeo, administración general), que le permitirán utilizar diferentes herramientas, técnicas y estrategias orientadas a la toma de decisiones asertivas, a la satisfacción del cliente y al buen funcionamiento de la Unidad Productiva.

Vincularse a programas psicosociales que ofrezca la institución u otras entidades, relacionados con el fortalecimiento de procesos personales que le permitan comprender las variables manifestaciones de las emociones y la conducta del ser humano lo cual le permitirá desenvolverse de forma adaptativa en los centros penitenciarios, abordando diferentes situaciones adversas que allí se presenten, debido a las condiciones de prisionalización en que se encuentran las personas que hacen parte de la carpintería.

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERACIONAL

1. Coordinar y gestionar cada una de las tareas a realizar en el taller de trabajo diariamente.
2. Promover el desarrollo y éxito del taller de carpintería de EPAMS – Girón.
3. Lograr los objetivos establecidos durante un periodo.
4. Mantener un grupo de trabajo armónico y productivo.

IV. REQUISITOS

<p>EXPERIENCIA 2 años de experiencia en el sector.</p>	<p>EDUCACIÓN Educación especializada y Capacitación en carpintería.</p>
---	--

V. NIVELES DE ESFUERZO

<p>COGNITIVO-MANIPULATIVO El cargo requiere la capacidad de percibir el taller como un todo, reconocer los cambios debido al manejo de personal y de las diferentes funciones que desempeña este cargo</p>	<p>RESISTENCIA En el desempeño de este cargo es necesario permanecer en pie por largas jornadas, aunque en ocasiones debe desplazarse, según la función que este realizando en el momento.</p>
---	---

y por ello es necesaria una alta concentración constantemente.

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

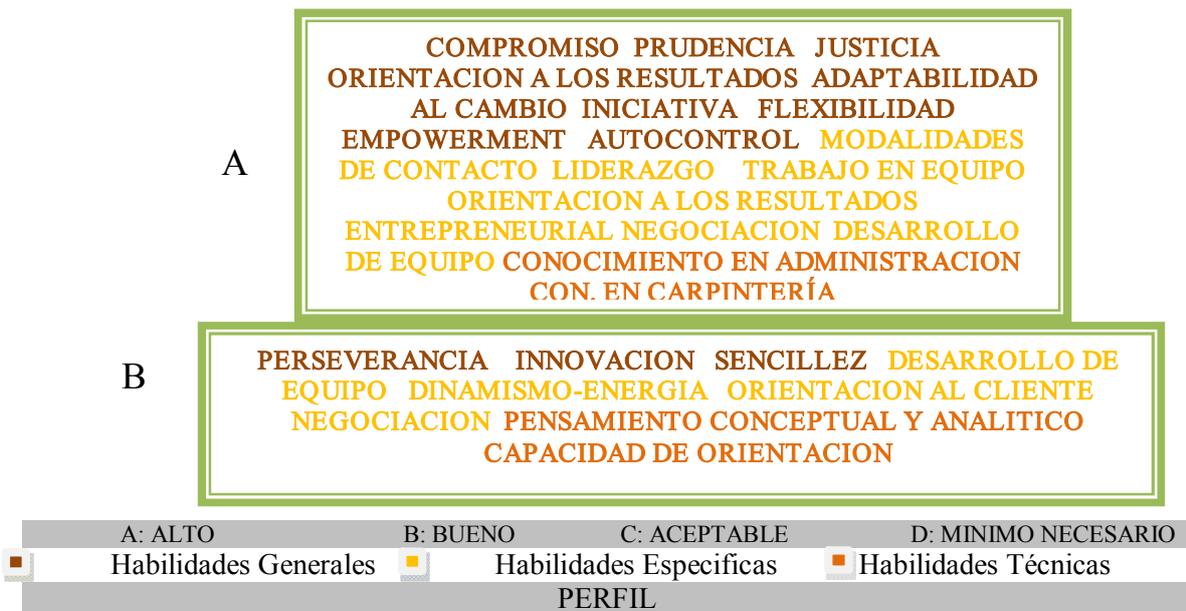
Las condiciones de iluminación, ventilación, temperatura y mobiliario son excelentes. La persona que ocupa este cargo en ocasiones se encuentra afectada por condiciones de polvo, olores y ruidos.

VII. RIESGOS

El administrador está expuesto a una probabilidad de ocurrencia media a factores de riesgos físicos debido al manejo y control de todas las áreas de la organización, tiene una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

Este cargo además está expuesto a factores de riesgos químicos debido al manejo de olores de las pegantes y maderas almacenadas en la bodega, lo cual cuanta con una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

VIII. ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



El *Administrador* de la Unidad Productiva (UP) de Carpintería debe caracterizarse por ser una persona con la capacidad de dirigir estratégicamente y gestionar los recursos necesarios para el buen funcionamiento de la UP; de igual forma este sujeto debe contar con una actitud de liderazgo que le permita orientar al grupo hacia los objetivos y metas determinadas, mantener modalidades de contacto con el otro (internos, personal INPEC, clientes, otras entidades vinculadas a la UP), tomar decisiones de forma ágil y asertiva permitiendo evidenciar la principal competencia que debe poseer el sujeto que se desempeñe en el cargo, en donde el acompañamiento a la organización desde un punto de baja productividad a uno de alto rendimiento y productividad aportando al cambio progresivo mediante la búsqueda de alternativas innovadoras de mercado, permitirá el posicionamiento organizacional así como el incremento en la calidad de vida del recuso humano que allí labora.

El administrador debe poseer conocimiento en el área de finanzas, mercadeo, administración general, talento humano y producción, así como de los procesos que se manejan en la UP. Cabe resaltar que la persona que desempeñe este cargo debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

UNIDAD PRODUCTIVA: Carpintería

CARGO: Instructor

AREA DE RESULTADO: Administrar, coordinar y supervisar todos los recursos de la organización (Humanos, materiales y financieros), para alcanzar los objetivos propuestos por la empresa.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Director de Tratamiento y Desarrollo.

Sectores a Cargo: Este cargo tiene un control sobre todo el personal del taller, de manera directa supervisa el desarrollo de sus funciones.

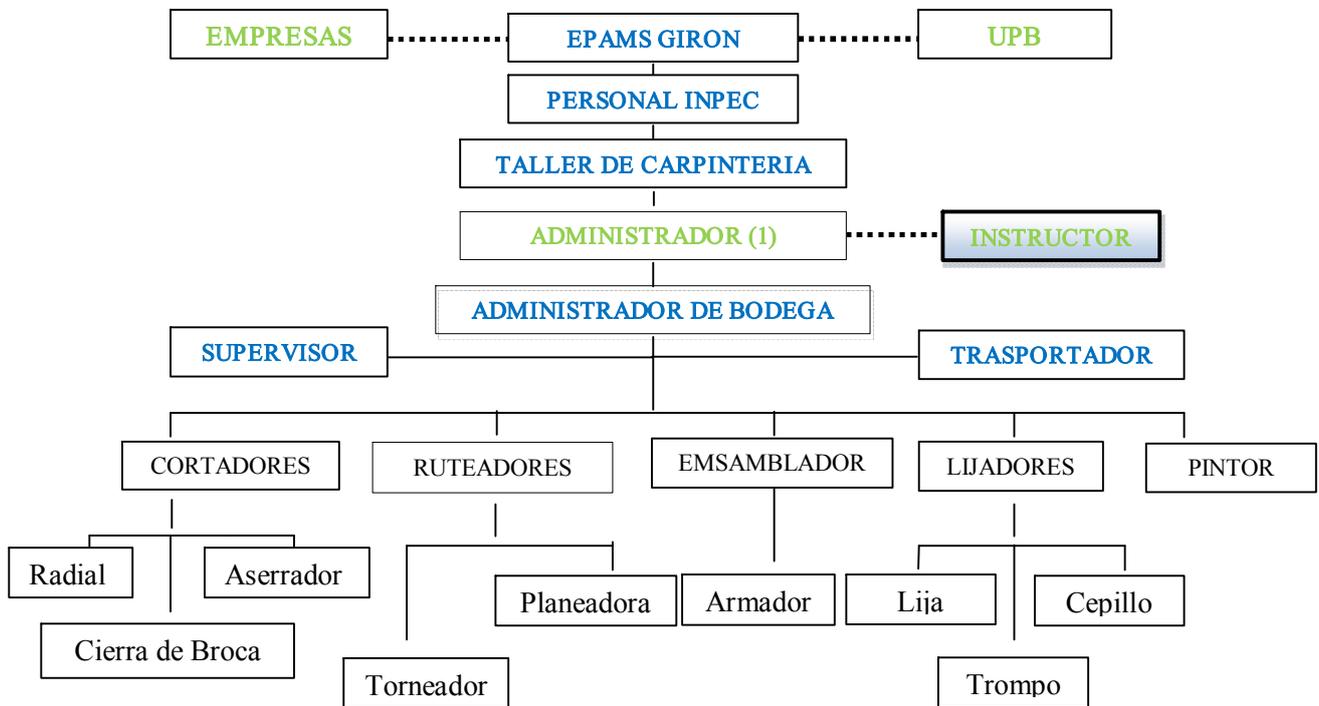
Información: El Instructor maneja información de gran importancia para la institución y el taller, estas se centran en documentos en general, reporte de gastos y caja menor, hojas de asistencia, inventarios, etc.

Errores: Tomar decisiones erradas de inversiones y errores en cálculos de inversión y compra.

Máquinas y Equipos: Control del taller y cuidado de las maquinas de todo el área de trabajo, Además administración de recursos y materias primas.

Contacto con el Público: La persona que ocupa este cargo tiene frecuente contacto con público, personal de la institución, entidades del estado y otros; esto se desarrolla de forma personal y algunas veces por contacto telefónico.

Organigrama



■ ENTIDADES DE APOYO ■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

1. Capacitar al personal interno vinculado en el taller el arte de la carpintería.
2. Enseñar a los internos el manejo de maquinaria y herramientas.

Funciones Secundarias

1. Velar por la organización del taller de trabajo y el cuidado de las maquinas.
2. Vigilar y coordinar el aseo y la

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 3. Coordinar el proceso de diseño, compra, producción y comercialización. 4. Diseñar los diferentes muebles a producir en el taller determinando materiales, costos y maquinaria requerida. 5. Distribuir y controlar el manejo de materiales dentro del taller de trabajo. 6. Informar al establecimiento mediante planillas y soportes el nivel de ventas, inventarios, productos en proceso, etc. 7. Controlar y reportar la asistencia del personal diariamente. 8. Verificar y realizar las cuentas de cobro pertinentes a los pedidos entregados. 9. Coordinar el transporte de mercancías y materiales externo e interno del taller. | <p>limpieza de las áreas de trabajo empleadas diariamente por los internos.</p> |
|---|---|

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso de capacitación con miras a solidificar el conocimiento técnico en el área de carpintería que le permitan innovar en estrategias que orienten al logro de los objetivos de la Unidad Productiva. Se recomienda actualizar constantemente por medio de la capacitación sus conocimientos en el área administrativa (finanzas, mercadeo, administración general), que le permitirán utilizar diferentes herramientas, técnicas y estrategias orientadas a la toma de decisiones asertivas, a la satisfacción del cliente y al buen funcionamiento de la Unidad Productiva.

Vincularse a programas psicosociales que ofrezca la institución u otras entidades, relacionados con el fortalecimiento de procesos personales que le permitan comprender las variables manifestaciones de las emociones y la conducta del ser humano lo cual le permitirá desenvolverse de forma adaptativa en los centros penitenciarios, abordando diferentes situaciones adversas que allí se presenten, debido a las condiciones de prisionalización en que se encuentran las personas que hacen parte de la carpintería.

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERACIONAL

1. Coordinar y gestionar cada una de las tareas a realizar en el taller de trabajo diariamente.
2. Promover el desarrollo y éxito del taller de carpintería de EPAMS – Girón.
3. Lograr los objetivos establecidos durante un periodo.
4. Mantener un grupo de trabajo armónico y productivo.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

2 años de experiencia en el sector.

EDUCACIÓN

Educación especializada y Capacitación en carpintería.

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

El cargo requiere la capacidad de percibir el taller como un todo, reconocer los cambios debido al manejo de personal y de las diferentes funciones que desempeña este cargo y por ello es necesaria una alta concentración constantemente.

RESISTENCIA

En el desempeño de este cargo es necesario permanecer en pie por largas jornadas, aunque en ocasiones debe desplazarse, según la función que este realizando en el momento.

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

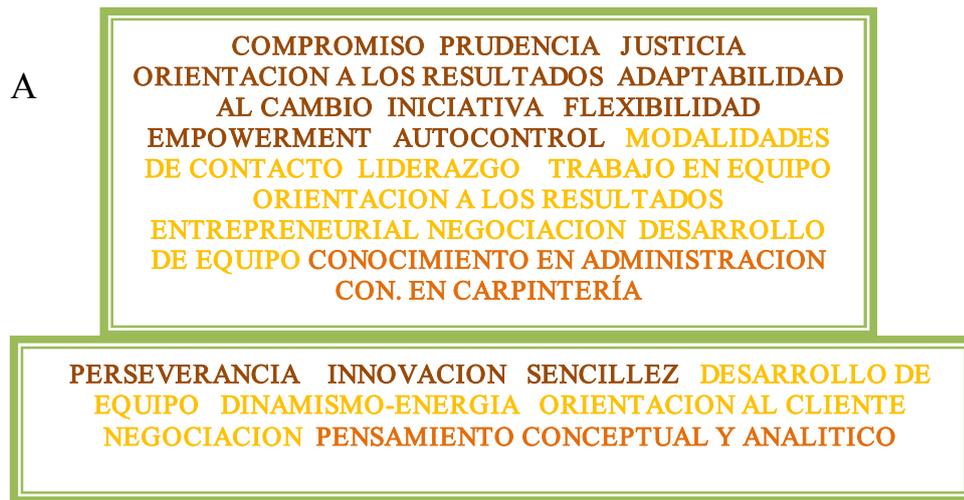
Las condiciones de iluminación, ventilación, temperatura y mobiliario son excelentes.
 La persona que ocupa este cargo en ocasiones se encuentra afectada por condiciones de polvo, olores y ruidos.

VII. RIESGOS

El Instructor está expuesto a una probabilidad de ocurrencia media a factores de riesgos físicos debido al manejo y control de todas las áreas de la organización, tiene una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

Este cargo además esta expuesto a factores de riesgos químicos debido al manejo de olores de las pegantes y maderas almacenadas en la bodega, lo cual cuanta con una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

VIII.ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO	B: BUENO	C: ACEPTABLE	D: MINIMO NECESARIO
■ Habilidades Generales	■ Habilidades Especificas	■ habilidades Técnicas	
PERFIL			

El *Instructor* de la Unidad Productiva (UP) de Carpintería debe caracterizarse por ser una persona con la capacidad de dirigir estratégicamente y gestionar los recursos necesarios para el buen funcionamiento de la UP; de igual forma este sujeto debe contar con una actitud de liderazgo que le permita orientar al grupo hacia los objetivos y metas determinadas, mantener modalidades de contacto con el otro (internos, personal INPEC, clientes, otras entidades vinculadas a la UP), tomar decisiones de forma ágil y asertiva permitiendo evidenciar la principal competencia que debe poseer el sujeto que se desempeñe en el cargo, en donde el acompañamiento a la organización desde un punto de baja productividad a uno de alto rendimiento y productividad aportando al cambio progresivo mediante la búsqueda de alternativas innovadoras de mercado, permitirá el posicionamiento organizacional así como el incremento en la calidad de vida del recuso humano que allí labora.

El Instructor debe poseer conocimiento en el área de finanzas, mercadeo, administración general, talento humano y producción, así como de los procesos que se manejan en la UP. Cabe resaltar que la persona que desempeñe este cargo debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

UNIDAD PRODUCTIVA: Carpintería

CARGO: Administrador-Bodega

AREA DE RESULTADO: Administrar, coordinar, entregar y supervisar todas las herramientas con las que trabajan los internos, para alcanzar los objetivos propuestos por la institución.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: INPEC – Guardia.

Sectores a Cargo: Este cargo tiene un control sobre las herramientas del taller, supervisa el uso adecuado de las mismas.

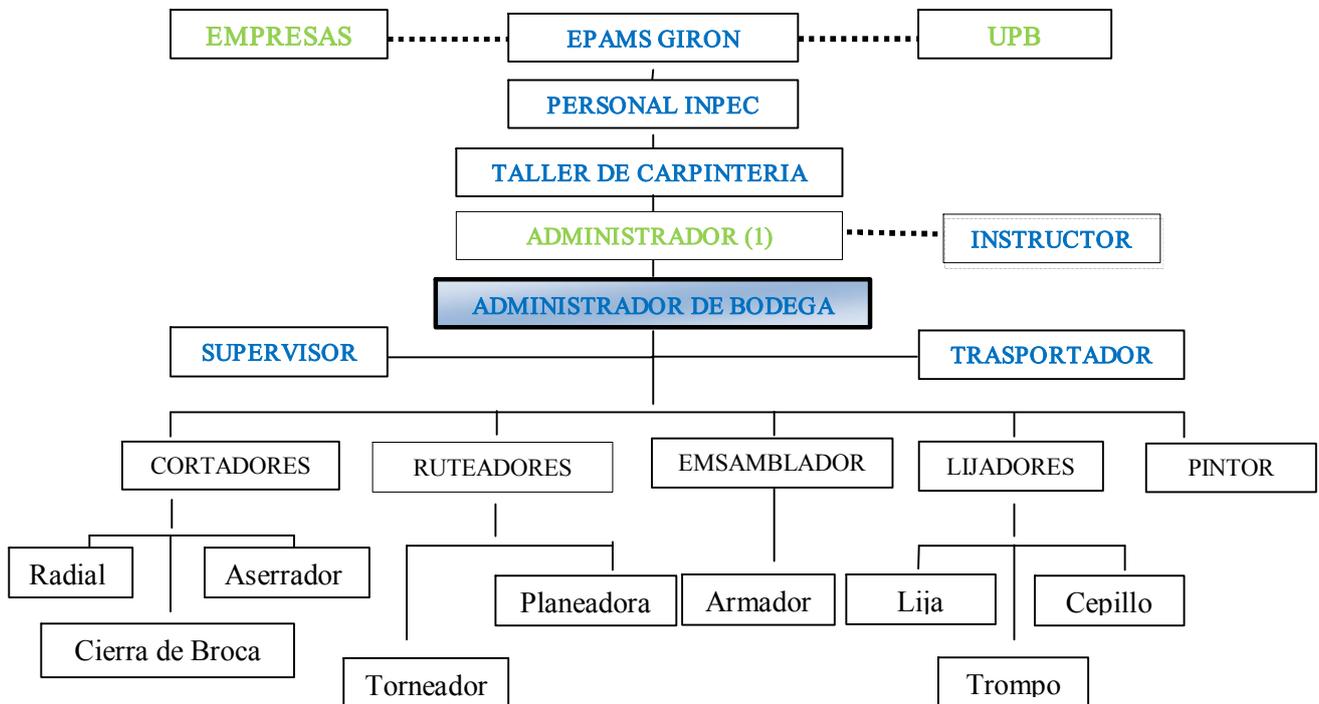
Información: El administrador maneja información de gran importancia para la institución y el taller, estas se centran en documentos en general, reporte de entregas de herramientas, hojas de asistencia, inventarios, etc.

Errores: Tomar decisiones erradas de inversiones y errores en cálculos de inversión y compra.

Máquinas y Equipos: Control del taller y cuidado de las maquinas de todo el área de trabajo, Además administración de recursos y materias primas.

Contacto con el Público: La persona que ocupa este cargo tiene frecuente contacto con público, personal de la institución, entidades del estado y otros; Esto se desarrolla de forma personal.

Organigrama



■ ENTIDADES DE APOYO ■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

Funciones Secundarias

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Distribuir y controlar el manejo de materiales dentro del taller de trabajo. 2. Entregar a los internos cada una de las | <ol style="list-style-type: none"> 1. Velar por la organización de la bodega y el cuidado de las herramientas. 2. Vigilar y coordinar el aseo y la limpieza |
|---|---|

-
- | | |
|---|---|
| herramientas de trabajo al comenzar el día. | de las áreas de trabajo empleadas diariamente por los internos. |
|---|---|
3. Recolectar las herramientas al final del día.
 4. Controlar y reportar los prestamos de maquinaria.
 5. Verificar el total de herramientas de la bodega al comenzar y finalizar el día.

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso de capacitación con miras a solidificar el conocimiento técnico en el área de carpintería que le permitan innovar en estrategias que orienten al logro de los objetivos de la Unidad Productiva.

Vincularse a programas psicosociales que ofrezca la institución u otras entidades, relacionados con el fortalecimiento de procesos personales que le permitan comprender las variables manifestaciones de las emociones y la conducta del ser humano lo cual le permitirá desenvolverse de forma adaptativa en los centros penitenciarios, abordando diferentes situaciones adversas que allí se presenten, debido a las condiciones de prisionalización en que se encuentran las personas que hacen parte de la carpintería.

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERACIONAL

Coordinar y velar por cada que las herramientas sean entregadas.
Promover el desarrollo y éxito del taller de carpintería de la EPAMS – Girón.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

Experiencia específica: 1 año de experiencia en la institución.

EDUCACIÓN

Educación especializada en seguridad INPEC

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

El cargo requiere la capacidad de percibir el taller como un todo, reconocer los cambios debido al manejo de personal y de las diferentes funciones que desempeña este cargo y por ello es necesaria una alta concentración constantemente.

RESISTENCIA

En el desempeño de este cargo es necesario permanecer en pie por largas jornadas, aunque en ocasiones debe desplazarse, según la función que esté realizando en el momento.

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

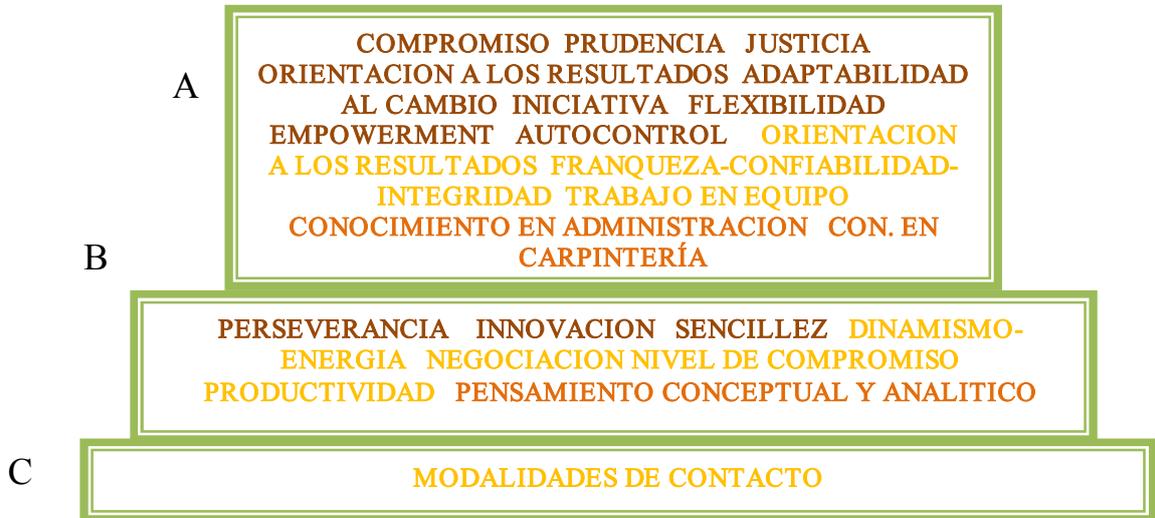
Las condiciones de iluminación, ventilación, temperatura y mobiliario son excelentes.
La persona que ocupa este cargo en ocasiones se encuentra afectada por condiciones de polvo, olores y ruidos.

VII. RIESGOS

El administrador de bodega está expuesto a una probabilidad de ocurrencia media a factores de

riesgos físicos debido al manejo y control de herramientas, tiene una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

VIII.ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO	B: BUENO	C: ACEPTABLE	D: MINIMO NECESARIO
■ Habilidades Generales	■ Habilidades Especificas	■ Habilidades Técnicas	
PERFIL			

El administrador de Bodega debe ser una persona caracterizada por su sentido de responsabilidad ante el manejo y administración de herramientas necesarias para el buen funcionamiento de la Carpintería. Es confiable e íntegro a la hora de dar cuenta de los materiales que se encuentran bajo su cuidado. El sujeto que se desempeñe en este cargo debe poseer conocimientos en el área de administración, con el fin de llevar un seguimiento adecuado de los materiales utilizados, de los recursos necesarios para la producción, así como conocimiento en el área de carpintería que le permita distribuir insumos, medidas exactas, y demás elementos necesarios para el producto a realizar dentro de la Unidad productiva de carpintería. De igual forma se hacen importantes las habilidades sociales asertivas que el Administrador-Bodega posea, con el fin de aportar hacia la consecución de logros y metas grupales. Cabe resaltar que la persona que desempeñe este cargo debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

UNIDAD PRODUCTIVA: Carpintería

CARGO: Transportador

AREA DE RESULTADO: Coordinar, transportar y entregar en su respectivo destino los materiales y productos elaborados por los internos, para alcanzar los objetivos propuestos por la institución.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: INPEC – Guardia.

Sectores a Cargo: Este cargo tiene un control sobre los productos terminados a distribuir entre los diferentes clientes.

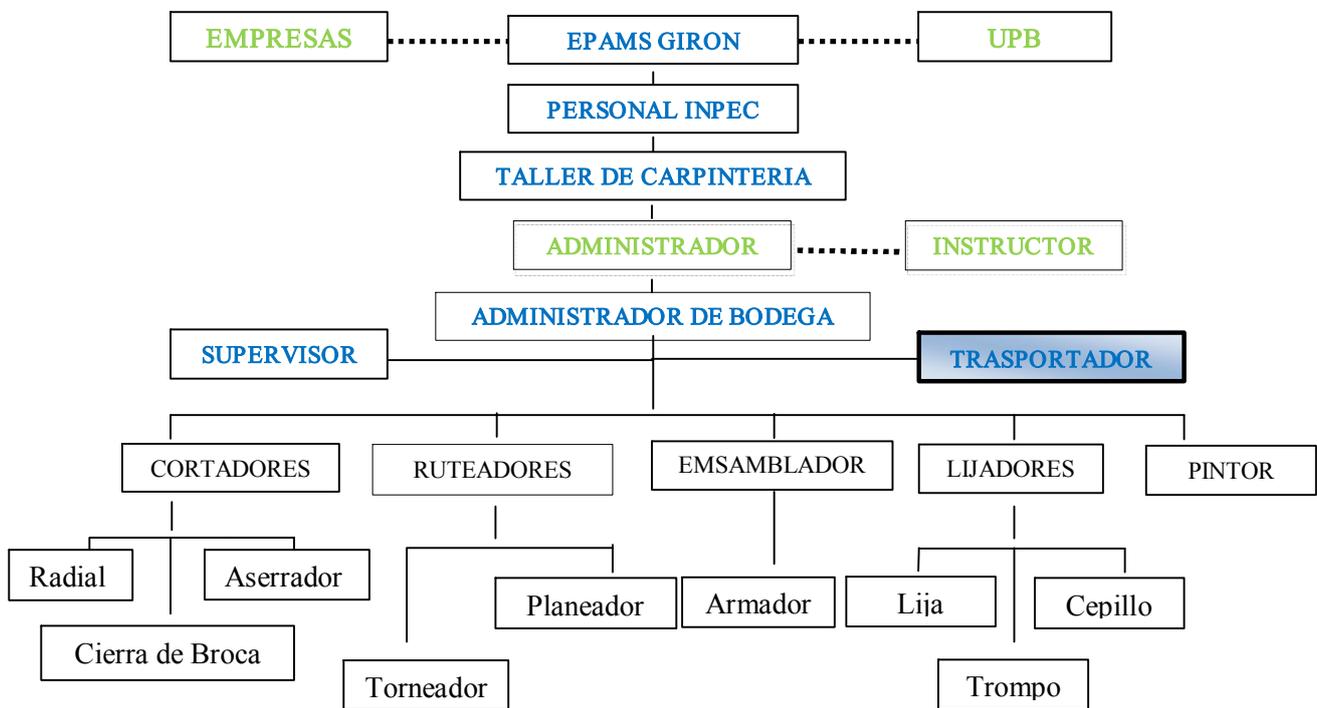
Información: El transportador maneja información de gran importancia para la institución y el taller, estas se centran en documentos en general, reporte de entregas y recibos entre otros.

Errores: Tomar decisiones erradas de rutas y tiempos de entrega y recibo.

Máquinas y Equipos: Control y cuidado del camión de transporte. Además administración de recursos que transporta.

Contacto con el Público: La persona que ocupa este cargo tiene frecuente contacto con público, personal de la institución, entidades del estado y otros; Esto se desarrolla de forma personal y directa.

Organigrama



■ ENTIDADES DE APOYO ■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

1. Coordinar y controlar los horarios de entrega y recibo de materiales a transportar con el instructor de taller de carpintería.
2. Recolectar y transportar los materiales requeridos en el taller.

Funciones Secundarias

1. Velar por la organización y cuidado del camión de carga del establecimiento.
2. Vigilar y coordinar el aseo y la limpieza del camión.

3. Verificar el total productos entregados o recibidos en cada una de estas, antes de salir o subir al camión de transporte.
4. Entregar a los clientes los productos elaborados por el taller de carpintería.
5. Controlar y reportar las entregas y recibos de cada transporte realizado.

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de capacitaciones que fortalezcan su conocimiento en mecánica automotriz, con el fin de adquirir herramientas que le permitan resolver inconvenientes con el vehículo en el momento de trabajo.

Vincularse a programas psicosociales que ofrezca la institución u otras entidades, relacionados con el fortalecimiento de procesos personales que le permitan comprender las variables manifestaciones de las emociones y la conducta del ser humano lo cual le permitirá desenvolverse de forma asertiva en los centros penitenciarios, abordando diferentes situaciones adversas que allí se presenten, debido a las condiciones de prisionalización en que se encuentran las personas que hacen parte de la lavandería y las diferentes situaciones que podrían presentarse debido a las emociones que encierra este proceso.

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERACIONAL

Coordinar y velar por cada una de los materiales y productos transportados.

Promover el desarrollo y éxito del taller de carpintería de la EPAMS – Girón, a través de su servicio.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

Experiencia específica: 1 año de experiencia en la institución.

EDUCACIÓN

Educación especializada en seguridad INPEC

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

El cargo requiere la capacidad de percibir el entorno y el manejo de servicio como un todo, reconocer los cambios debido al manejo de clientes y de las diferentes situaciones que se puedan en el camino y al momento de los transportes. Este cargo necesita una alta concentración constantemente.

RESISTENCIA

En el desempeño de este cargo es necesario permanecer sentado largas jornadas, aunque en ocasiones debe desplazarse, según la función que este realizando en el momento ya sea conduciendo o haciendo entregas o recibos.

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

Las condiciones del camión en cuanto a motor, ventilación, llantas y carrocería son excelentes.

La persona que ocupa este cargo en ocasiones se encuentra afectada por condiciones de polvo, olores y ruidos, ocasionados por el entorno.

VII. RIESGOS

El transportador del taller está expuesto a una probabilidad de ocurrencia media a factores de riesgos físicos debido al manejo y control de camión, tiene una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo y tiene riesgos de accidente de tránsito.

VIII. ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO	B: BUENO	C: ACEPTABLE	D: MINIMO NECESARIO
■ Habilidades Generales	■ Habilidades Específicas	■ Habilidades Técnicas	
PERFIL			

El conductor que se desempeñe dentro de la unidad productiva (UP) de Carpintería debe caracterizarse por ser una persona con buenos niveles de concentración, los cuales son indispensables no solo al desempeñarse en la carretera, sino a la hora de recolectar y entregar los productos de manera adecuada; debe ser atento, organizado y responsable en el cumplimiento de normas y en la entrega de los pedidos, manteniendo de esta forma un buen funcionamiento tanto de los procesos en Carpintería como la satisfacción del cliente. El cuidado de los muebles elaborados por la UP, requieren una máxima atención y dedicación de la persona que se desempeñe dentro de este cargo. Una persona dinámica, colaboradora y con buenas habilidades sociales que le permita un desenvolvimiento adecuado con el equipo de trabajo; así mismo esta persona debe cumplir con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

UNIDAD PRODUCTIVA: Carpintería

CARGO: Cortador Radial

AREA DE RESULTADO: Hacer cortes verticales, horizontales y diagonales de forma precisa en las piezas de madera conforme al diseño del producto final, teniendo en cuenta las herramientas necesarias.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Administrador-Instructor

Sectores a Cargo: Ninguno

Información: Maneja información de cada una de las piezas que debe elaborar y de los muebles que se van a realizar con ellas.

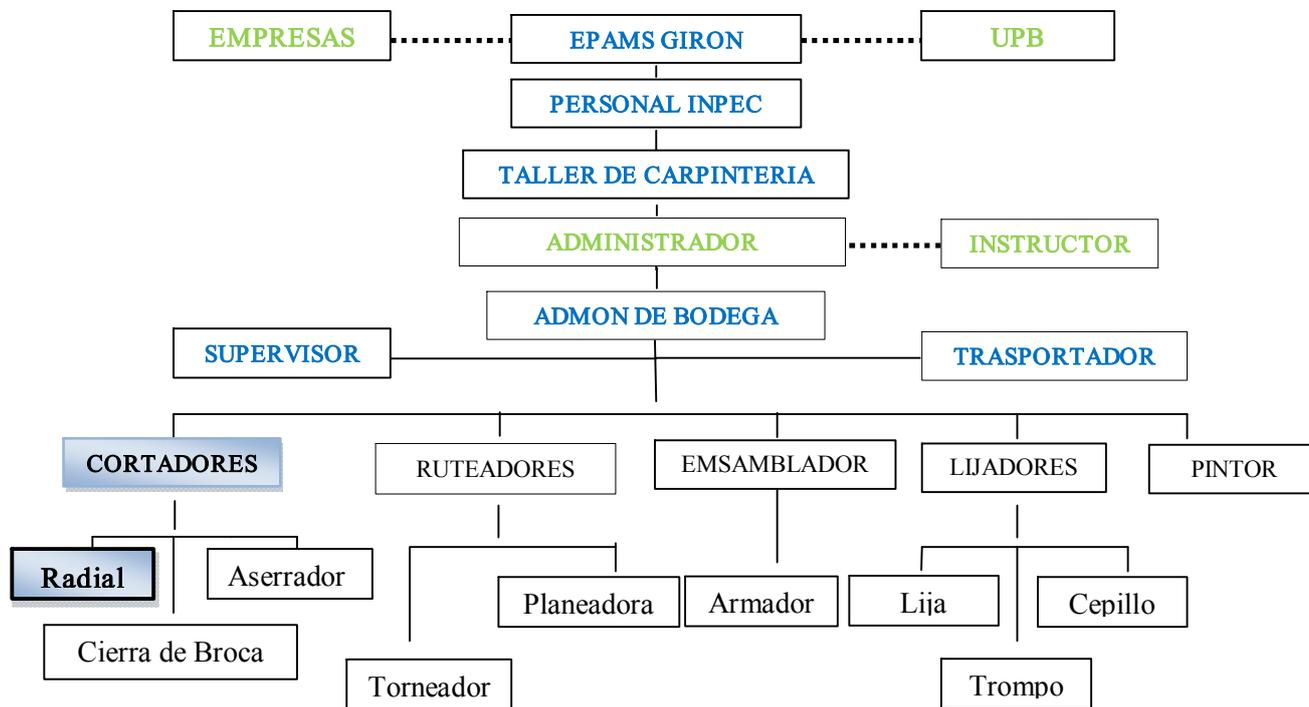
Errores: Pérdida de piezas madera por ajustar mal la máquina o tomar mal las medidas.

Máquinas y equipos: Radial, cierra, motor, careta y tapabocas

Mesa de trabajo con abertura para el corte y soporte de la madera.

Contacto con el Público: No tiene ningún tipo de contacto con el público

Organigrama



■ ENTIDADES DE APOYO ■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

1. Revisar el diseño del producto final, para determinar los cortes.
2. Alistar la mesa de trabajo materiales y herramientas necesarias para armar la pieza final.
3. Seleccionar las piezas de madera que se van a cortar.
4. Verificar las medidas antes de cortar.
5. Poner la madera en la máquina radial.

Funciones Secundarias

1. Acarrear la madera desde el lugar de almacenamiento.
2. Organizar las piezas de madera en el lugar de trabajo.
3. Limpiar la maquina y lugar de trabajo diariamente.
4. Almacenar las herramientas en el lugar correcto.
5. Prender la máquina para cada

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 6. Ajustar la cuchilla, arriba o abajo para cada corte. 7. Ajustar la banda de seguridad en cada corte. 8. Definir la inclinación necesaria de la madera para cada corte. 9. Ajustar la inclinación definida para el corte. 10. Verificar el seguro antes de empezar a cortar.
Cortar cada parte de manera precisa. | <ol style="list-style-type: none"> 6. Apagar la máquina después de cada corte. 7. Utilizar careta y tapabocas. |
|---|--|

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso alterno a la capacitación del docente con miras a solidificar el conocimiento técnico en el área de carpintería logrando su certificación por entidades educativas como el SENA. Se recomienda orientar la capacitación en relación a las necesidades e intereses del ocupante del cargo y adicionar (como mínimo) una segunda expectativa de capacitación para lograr la rotación dentro de la Unidad Productiva.

Vincularse a los programas psicosociales que ofrezca la institución relacionados con fortalecimiento de vínculo afectivo, manejo de estados emocionales (ansiedad, estrés, depresión, aislamiento, entre otros), habilidades sociales, proyecto de vida, con el fin de fortalecer su proceso personal y colectivo de prisionalización potenciando su desempeño laboral hacia un nivel óptimo. (Durante toda su permanencia en la Unidad Productiva).

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERACIONAL

1. Hacer los cortes necesarios y precisos para el producto a elaborar.
2. Manejar la máquina adecuadamente y con los cuidados necesarios.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

No requiere experiencia

EDUCACIÓN

Educación Básica Primaria
Capacitación en Carpintería

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

El cargo requiere la capacidad de proyectar el mueble que se va a realizar para así cortar la madera acorde a esto y por ello se requiere una mediana concentración.

RESISTENCIA

En el desempeño de este cargo es necesario permanecer de pie larga jornadas y utilizar fuerza física para la manipulación de grandes piezas de madera.

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

Las condiciones de iluminación, ventilación, temperatura y mobiliario son excelentes.

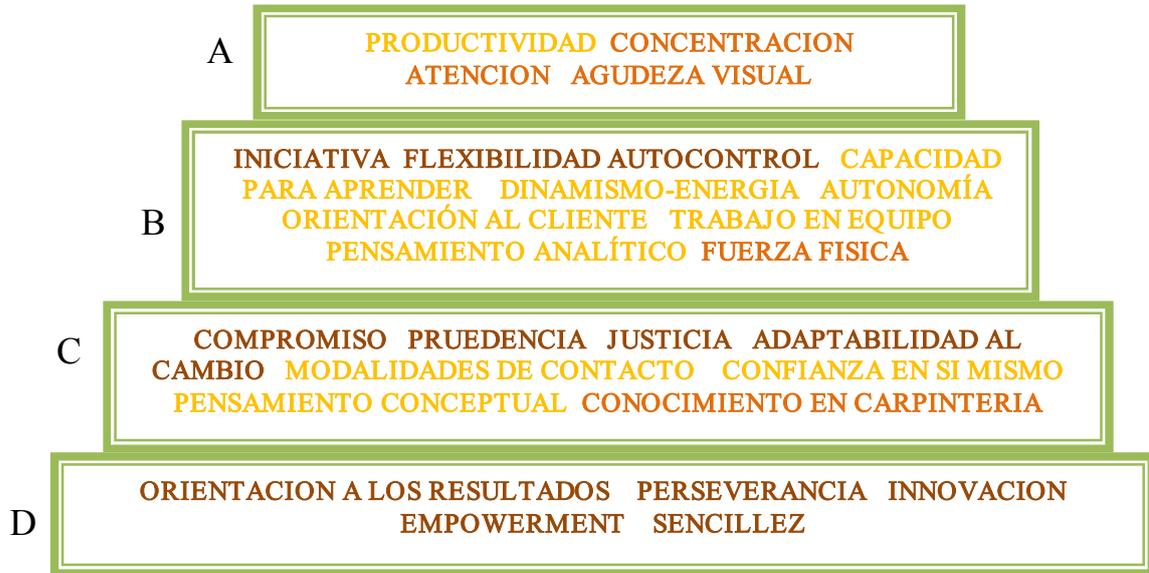
La persona que ocupa este cargo en ocasiones se encuentra afectada por condiciones de polvo, olores y ruidos.

VII. RIESGOS

El cortador con radial está expuesto con una probabilidad de ocurrencia media a factores de riesgos físicos debido al manejo de las piezas de madera, lo cual puede generar problemas de columna, además de los riesgos de corte y también el ruido es un riesgo que tiene una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

Este cargo además está expuesto a factores de riesgos químicos debido a los olores de las pinturas e inmunizantes para la madera, lo cual cuanta con una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

VIII.ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO	B: BUENO	C: ACEPTABLE	D: MINIMO NECESARIO
<input type="checkbox"/> Habilidades Generales	<input type="checkbox"/> Habilidades Especificas	<input type="checkbox"/> Habilidades Técnicas	
PERFIL			

La persona que se desempeñe dentro del cargo de *Cortador Radial* debe ser un sujeto con un alto nivel de concentración, con características de agilidad, precisión, agudeza visual y habilidades manipulativas puesto que su contacto con las herramientas de trabajo requieren el anterior conjunto de destrezas, además de tener introyectado el concepto de autocuidado y seguridad dentro del desempeño de su quehacer.

Como miembro activo de la Unidad Productiva de la Carpintería debe esforzarse por mantener un manejo adecuado de las emociones y sus manifestaciones teniendo en cuenta el contexto en donde se encuentre, confianza en sí mismo y en lo que puede hacer, apoderarse de los objetivos y metas planteadas para el desarrollo de la unidad productiva, trabajar en equipo manifestando una actitud de iniciativa, productividad y compromiso sin dejar aparte la autonomía que le brinda su conocimiento y personalidad, evidenciando dinamismo en sus acciones y la constante necesidad de aprender, contribuyendo así a la orientación de la Carpintería como un espacio competitivo desde su área de desempeño al cumplir con las funciones planteadas para su cargo.

PERFIL POR COMPETENCIAS

UNIDAD PRODUCTIVA: Carpintería

CARGO: Cortador con Cierra de Broca

AREA DE RESULTADO: Hacer cortes verticales, horizontales y diagonales de forma precisa en las piezas de madera conforme al diseño del producto final, teniendo en cuenta las herramientas necesarias.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Administrador-Instructor

Sectores a Cargo: Ninguno

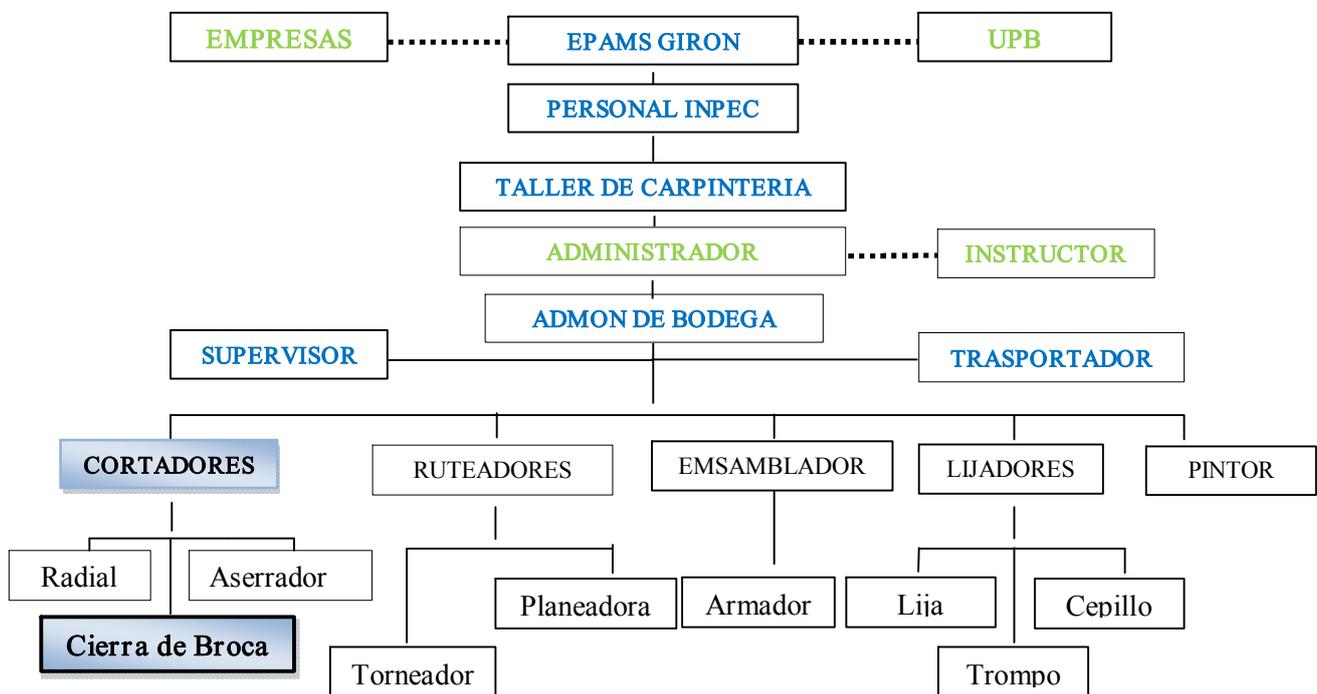
Información: Maneja información de cada una de las piezas que debe elaborar y de los muebles que se van a realizar con ellas.

Errores: Perdida de piezas de madera por ajustar mal la máquina o tomar mal las medidas.

Máquinas y equipos: Metro, Disco de corte (Cierra), Careta y tapabocas.

Contacto con el Público: No tiene ningún tipo de contacto con el público

Organigrama



■ ENTIDADES DE APOYO ■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

1. Revisar el diseño del producto final, para determinar los cortes.
2. Alistar la mesa de trabajo materiales y herramientas necesarias para armar la pieza final.
3. Seleccionar las piezas de madera que se van a cortar.

Funciones Secundarias

1. Acarrear la madera desde el lugar de almacenamiento.
2. Organizar las piezas de madera en el lugar de trabajo.
3. Limpiar la maquina y lugar de trabajo diariamente.
4. Almacenar las herramientas en

- | | |
|---|---|
| 4. Verificar las medidas antes de cortar. | el lugar correcto. |
| 5. Poner la madera en la máquina radial. | 5. Prender la máquina para cada corte. |
| 6. Ajustar la cuchilla, arriba o abajo para cada corte. | 6. Apagar la máquina después de cada corte. |
| 7. Ajustar la banda de seguridad en cada corte. | 7. Utilizar careta y tapabocas. |
| 8. Definir la inclinación necesaria de la madera para cada corte. | |
| 9. Ajustar la inclinación definida para el corte. | |
| 10. Verificar el seguro antes de empezar a cortar. | |
| 11. Cortar cada parte de manera precisa. | |

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso alterno a la capacitación del docente con miras a solidificar el conocimiento técnico en el área de carpintería logrando su certificación por entidades educativas como el SENA. Se recomienda orientar la capacitación en relación a las necesidades e intereses del ocupante del cargo y adicionar (como mínimo) una segunda expectativa de capacitación para lograr la rotación dentro de la Unidad Productiva.

Vincularse a los programas psicosociales que ofrezca la institución relacionados con fortalecimiento de vínculo afectivo, manejo de estados emocionales (ansiedad, estrés, depresión, aislamiento, entre otros), habilidades sociales, proyecto de vida, con el fin de fortalecer su proceso personal y colectivo de prisionalización potenciando su desempeño laboral hacia un nivel óptimo. (Durante toda su permanencia en la Unidad Productiva).

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERACIONAL

1. Hacer los cortes necesarios y precisos para el producto a elaborar.
2. Manejar la máquina adecuadamente y con los cuidados necesarios.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

No requiere experiencia

EDUCACIÓN

Educación Básica Primaria
Capacitación en Carpintería

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

El cargo requiere la capacidad de hacer cortes precisos de las piezas del mueble que se va a realizar y por ello se requiere una mediana concentración.

RESISTENCIA

En el desempeño de este cargo es necesario permanecer de pie larga jornadas y utilizar fuerza física para la manipulación de grandes piezas de madera.

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

Las condiciones de iluminación, ventilación, temperatura y mobiliario son excelentes.

La persona que ocupa este cargo en ocasiones se encuentra afectada por condiciones de polvo, olores y ruidos.

VII. RIESGOS

El cortador de cierra broca está expuesto con una probabilidad de ocurrencia media a factores

de riesgos físicos debido al acarreo de las piezas de madera, lo cual puede generar problemas de columna, además de los riesgos de corte y también el ruido es un riesgo que tiene una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

Este cargo además esta expuesto a factores de riesgos químicos debido a los olores de las pinturas e inmunizantes de la madera, lo cual cuanta con una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

VIII.ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO	B: BUENO	C: ACEPTABLE	D: MINIMO NECESARIO
■ Habilidades Generales	■ Habilidades Especificas	■ Habilidades Técnicas	
PERFIL			

La persona que se desempeñe dentro del cargo de *Cortador Cierra de Broca*, debe ser un sujeto con un alto nivel de concentración, con características de agilidad, precisión, agudeza visual y habilidades manipulativas puesto que su contacto con las herramientas de trabajo requieren el anterior conjunto de destrezas, además de tener introyectado el concepto de autocuidado y seguridad dentro del desempeño de su quehacer.

Como miembro activo de la Unidad Productiva de la Carpintería debe esforzarse por mantener un manejo adecuado de las emociones y sus manifestaciones teniendo en cuenta el contexto en donde se encuentre, confianza en sí mismo y en lo que puede hacer, apoderarse de los objetivos y metas planteadas para el desarrollo de la unidad productiva, trabajar en equipo manifestando una actitud de iniciativa, productividad y compromiso sin dejar aparte la autonomía que le brinda su conocimiento y personalidad, evidenciando dinamismo en sus acciones y la constante necesidad de aprender, contribuyendo así a la orientación de la Carpintería como un espacio competitivo desde su área de desempeño al cumplir con las funciones planteadas para su cargo.

PERFIL POR COMPETENCIAS

UNIDAD PRODUCTIVA: Carpintería CARGO: Aserrador

AREA DE RESULTADO: Manipular la máquina Sierra Sinfin.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Administrador-Instructor

Sectores a Cargo: Ninguno

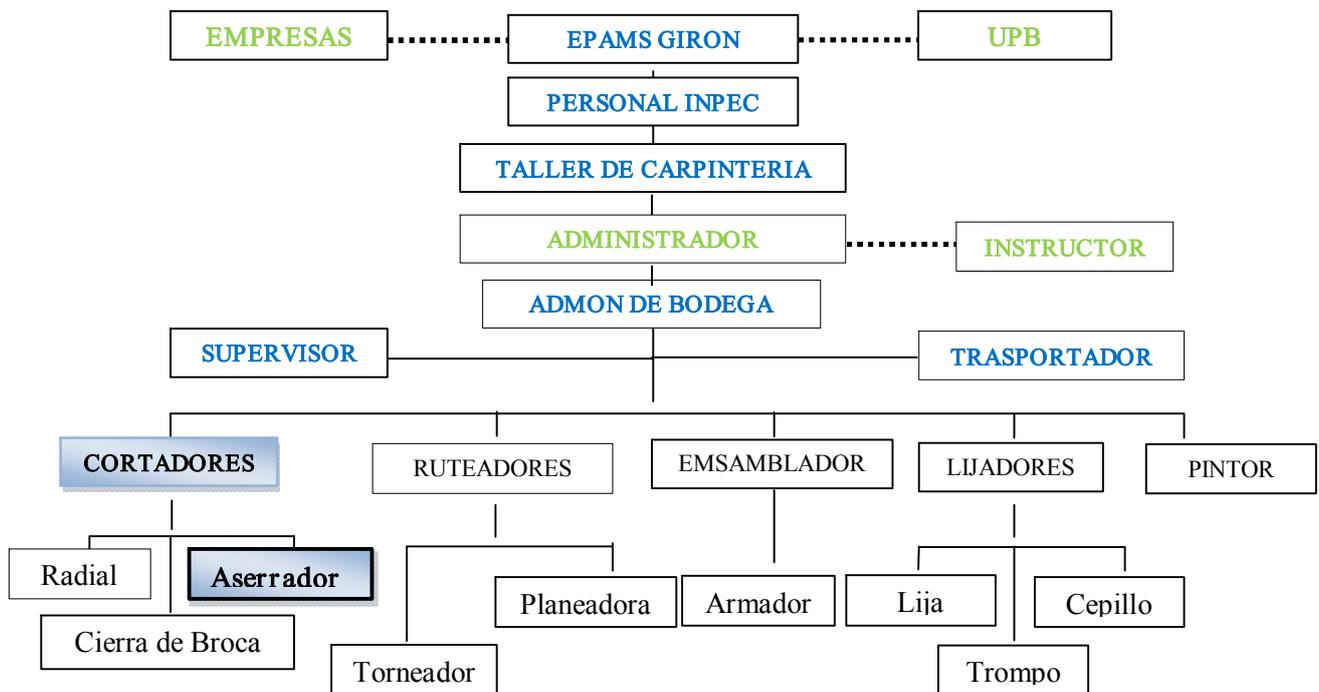
Información: Maneja información de cada una de las piezas que debe elaborar y de los muebles que se van a realizar con ellas.

Errores: Pérdida de piezas de madera por ajustar mal la máquina o tomar mal las medidas.

Máquinas y equipos: Aserradora, careta y tapabocas.

Contacto con el Público: No tiene ningún tipo de contacto con el público

Organigrama



■ ENTIDADES DE APOYO ■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

1. Seleccionar la madera que se va a aserrar para cada mueble.
2. Poner la pieza en la Sierra.
3. Ajustar la cuchilla sinfin, para cada corte.
4. Marcar la pieza de acuerdo al corte que se quiere realizar.
5. Sostener la pieza mientras se realiza el corte.
6. Retirar la pieza cortada de la sierra.

Funciones Secundarias

1. Limpiar la máquina diariamente.
2. Prender la máquina para cada corte.
3. Apagar la máquina después de cada corte.
4. Utilizar careta y tapabocas.

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso alterno a la capacitación del docente con miras a adquirir el conocimiento técnico en el área de carpintería logrando su certificación por entidades educativas como el SENA. Se recomienda orientar la capacitación en relación a las necesidades e intereses del ocupante del cargo y adicionar (como mínimo) una segunda expectativa de capacitación para lograr la rotación dentro de la Unidad Productiva.

Vincularse a los programas psicosociales que ofrezca la institución relacionados con fortalecimiento de vínculo afectivo, manejo de estados emocionales (ansiedad, estrés, depresión, aislamiento, entre otros), habilidades sociales, proyecto de vida, con el fin de fortalecer su proceso personal y colectivo de prisionalización potenciando su desempeño laboral hacia un nivel óptimo. (Durante toda su permanencia en la Unidad Productiva).

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERACIONAL

1. Hacer cortes los cortes requeridos para el mueble que se va a elaborar.
2. Manejar la máquina adecuadamente y con los cuidados necesarios.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

No requiere experiencia

EDUCACIÓN

Educación Básica Primaria
Capacitación en Carpintería

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

El cargo requiere la capacidad de hacer cortes precisos de las piezas del mueble que se va a realizar y por ello se requiere una mediana concentración.

RESISTENCIA

En el desempeño de este cargo es necesario permanecer de pie largas jornadas y utilizar fuerza física para la manipulación de grandes piezas de madera.

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

Las condiciones de iluminación, ventilación, temperatura y mobiliario son excelentes.

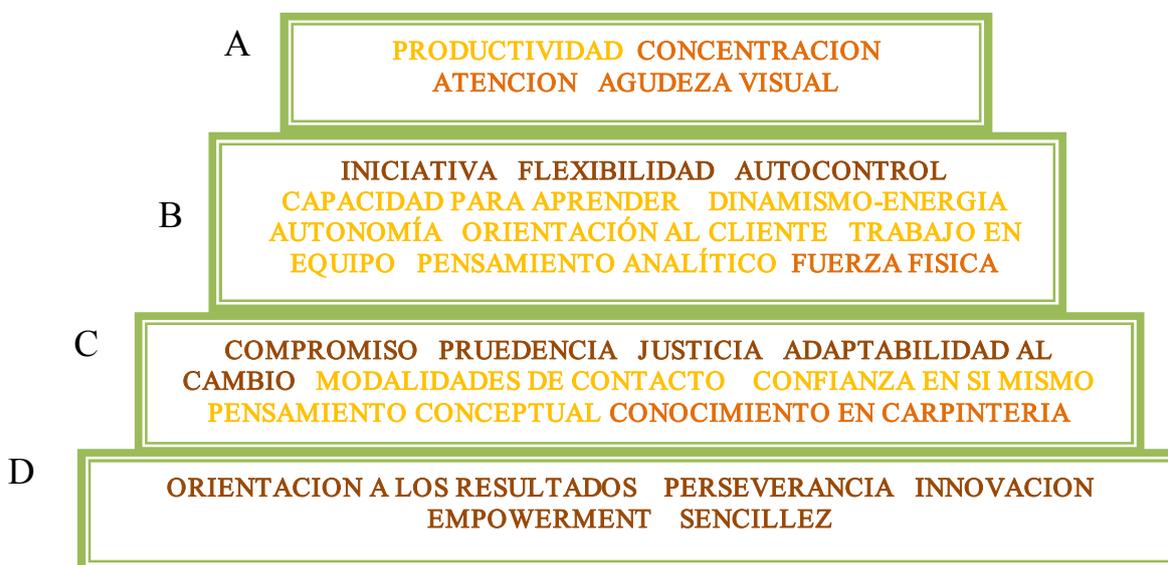
La persona que ocupa este cargo en ocasiones se encuentra afectada por condiciones de polvo, olores y ruidos.

VII. RIESGOS

El aserrador está expuesto con una probabilidad de ocurrencia media a factores de riesgos físicos debido al acarreo de las piezas de madera, lo cual puede generar problemas de columna, además de los riesgos de corte y también el ruido es un riesgo que tiene una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

Este cargo además esta expuesto a factores de riesgos químicos debido a los olores de las pinturas e inmunizantes de la madera, lo cual cuanta con una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

VIII. ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO	B: BUENO	C: ACEPTABLE	D: MINIMO NECESARIO
■ Habilidades Generales	■ Habilidades Especificas	■	■ Habilidades Técnicas
PERFIL			

La persona que se desempeñe dentro del cargo de *Aserrador*, debe ser un sujeto con un alto nivel de concentración, con características de agilidad, precisión, agudeza visual y habilidades manipulativas puesto que su contacto con las herramientas de trabajo requieren el anterior conjunto de destrezas, además de tener introyectado el concepto de autocuidado y seguridad dentro del desempeño de su quehacer.

Como miembro activo de la Unidad Productiva de la Carpintería debe esforzarse por mantener un manejo adecuado de las emociones y sus manifestaciones teniendo en cuenta el contexto en donde se encuentre, confianza en sí mismo y en lo que puede hacer, apoderarse de los objetivos y metas planteadas para el desarrollo de la unidad productiva, trabajar en equipo manifestando una actitud de iniciativa, productividad y compromiso sin dejar aparte la autonomía que le brinda su conocimiento y personalidad, evidenciando dinamismo en sus acciones y la constante necesidad de aprender, contribuyendo así a la orientación de la Carpintería como un espacio competitivo desde su área de desempeño al cumplir con las funciones planteadas para su cargo.

PERFIL POR COMPETENCIAS

UNIDAD PRODUCTIVA: Carpintería CARGO: Torneador

AREA DE RESULTADO: Manipular la máquina Torno.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Administrador-Instructor

Sectores a Cargo: Ninguno

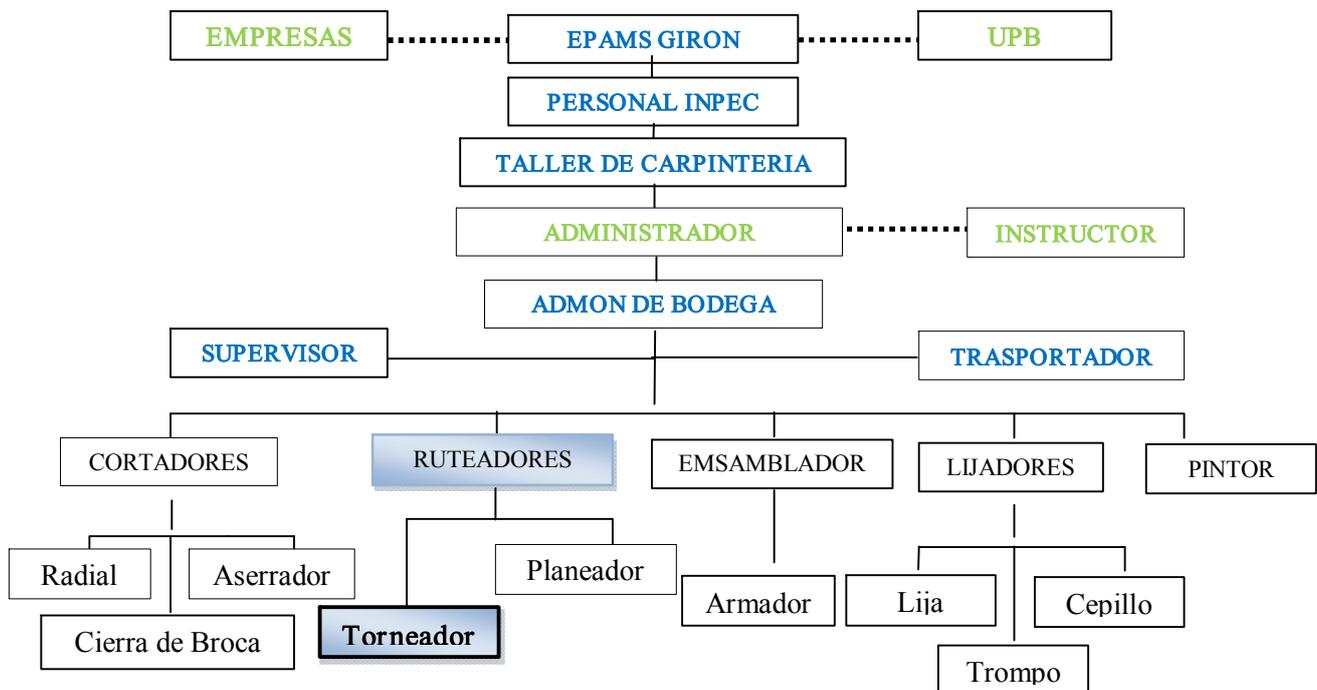
Información: Maneja información de cada una de las piezas que debe elaborar y de los muebles que se van a realizar con ellas.

Errores: Torneo erróneo de las piezas de tal forma que no sea posible el ensamble.

Máquinas y equipos: Torno, gubias, sesgos, careta y tapabocas.

Contacto con el Público: No tiene ningún tipo de contacto con el público

Organigrama



■ ENTIDADES DE APOYO ■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

1. Seleccionar la madera que se va a tornear para cada mueble.
2. Poner la pieza en el torno.
3. Selección del instrumento a utilizar, gubias o sesgos, dependiendo de la tarea.
4. Ajustar el instrumento seleccionado.
5. Realizar la tarea de tornear la pieza.
6. Retirar el instrumento utilizado en el proceso de torneado.
7. Retirar la pieza torneada.

Funciones Secundarias

1. Limpiar la máquina diariamente.
2. Prender la máquina para cada corte.
3. Apagar la máquina después de cada corte.
4. Organizar los instrumentos, gubias y sesgos.
5. Utilizar careta y tapabocas.

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso alterno a la capacitación del docente con miras a solidificar el conocimiento técnico en el área de carpintería logrando su certificación por entidades educativas como el SENA. Se recomienda orientar la capacitación en relación a las necesidades e intereses del ocupante del cargo y adicionar (como mínimo) una segunda expectativa de capacitación para lograr la rotación dentro de la Unidad Productiva.

Vincularse a los programas psicosociales que ofrezca la institución relacionados con fortalecimiento de vínculo afectivo, manejo de estados emocionales (ansiedad, estrés, depresión, aislamiento, entre otros), habilidades sociales, proyecto de vida, con el fin de fortalecer su proceso personal y colectivo de prisionalización potenciando su desempeño laboral hacia un nivel óptimo. (Durante toda su permanencia en la Unidad Productiva).

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERACIONAL

1. Hacer los cortes requeridos para el mueble que se va a elaborar.
2. Manejar la máquina adecuadamente y con los cuidados necesarios.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

No requiere experiencia

EDUCACIÓN

Educación Básica Primaria
Capacitación en Carpintería

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

El cargo requiere la capacidad de proyectar el mueble que se va a realizar para así cortar la madera acorde a esto y por ello se requiere una mediana concentración.

RESISTENCIA

En el desempeño de este cargo es necesario permanecer de pie larga jornadas y fuerza física para la manipulación de grandes trozos de madera.

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

Las condiciones de iluminación, ventilación, temperatura y mobiliario son excelentes.

La persona que ocupa este cargo en ocasiones se encuentra afectada por condiciones de polvo, olores y ruidos.

VII. RIESGOS

El torneador está expuesto con una probabilidad de ocurrencia media a factores de riesgos físicos debido al acarreo de las piezas de madera, lo cual puede generar problemas de columna, además de los riesgos de corte, el ruido también es un riesgo que tiene una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

Este cargo además esta expuesto a factores de riesgos químicos debido a los olores de las pinturas e inmunizantes de la madera, lo cual cuanta con una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

VIII. ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO B: BUENO C: ACEPTABLE D: MINIMO NECESARIO

■ Habilidades Generales ■ Habilidades Específicas ■ Habilidades Técnicas

PERFIL

La persona que se desempeñe dentro del cargo de *Torneador*, debe ser un sujeto con un alto nivel de concentración, precisión, con características de agudeza visual, agilidad y habilidades manipulativas puesto que este grupo de características son indispensables para lograr un producto que sea funcional, seguro y estético; además la persona ubicada en el cargo debe tener introyectado el concepto de autocuidado y seguridad dentro del desempeño de su labor.

El *torneador* debe estar siempre presto a aprender tanto de sus superiores (capacitadores, instructores, administrador) como de sus pares, así como contar con dinamismo que le permita desempeñarse en la UP de manera ágil e indicada, orientado en el cliente a través de actividades que le generan una ocupación y un sentimiento de productividad haciendo parte de una línea de producción que constituye un equipo de trabajo orientados hacia un objetivo en común.

Su conocimiento en carpintería debe irse incrementando con el paso del tiempo permitiendo generar una evolución entre lo aprendido y la práctica, para este cargo el interno debe estar en una condición física favorable. Cabe resaltar que este operario debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

UNIDAD PRODUCTIVA: Carpintería CARGO: Planeador

AREA DE RESULTADO: Manipular la máquina planeadora.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Administrador-Instructor

Sectores a Cargo: Ninguno

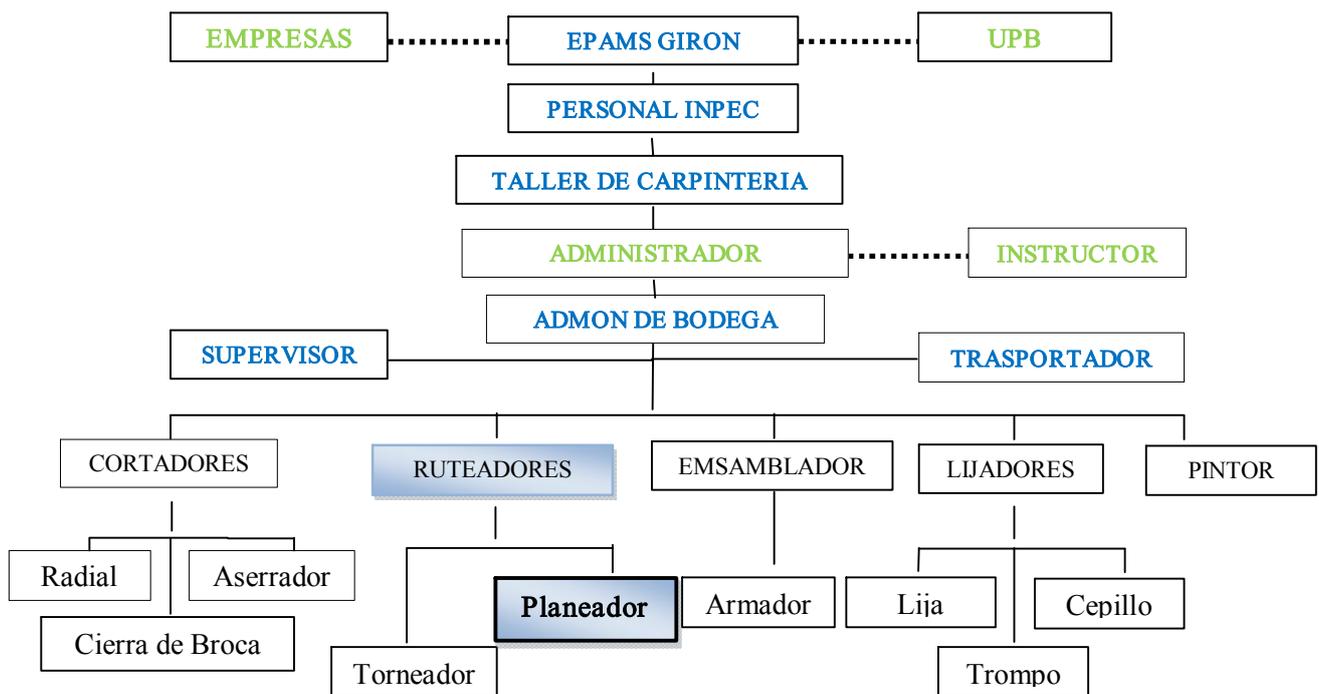
Información: Maneja información de cada una de las piezas que debe elaborar y de los muebles que se van a realizar con ellas.

Errores: Perdida de piezas de madera por mal uso de la lija o tomar mal las medidas.

Máquinas y equipos: Planeadora, careta y tapabocas.

Contacto con el Público: No tiene ningún tipo de contacto con el público

Organigrama



■ ENTIDADES DE APOYO

■ FUNCIONARIOS INPEC

■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

1. Seleccionar la madera que se va a planear para cada mueble.
2. Poner la madera en la máquina planeadora.
3. Ajustar la cuchilla, arriba o abajo para cada corte.
4. Ajustar la banda de seguridad en cada corte.
5. Definir la inclinación necesaria de la madera para cada corte.
6. Ajustar la inclinación definida para el corte.
7. Verificar el seguro antes de empezar a cortar.

Funciones Secundarias

1. Acarrear la madera desde el lugar de almacenamiento.
2. Limpiar la máquina diariamente.
3. Prender la máquina para cada corte.
4. Apagar la máquina después de cada corte.
5. Utilizar careta y tapabocas.

8. Planear cara y canto de cada pieza de madera.

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso alterno a la capacitación del docente con miras a solidificar el conocimiento técnico en el área de carpintería logrando su certificación por entidades educativas como el SENA. Se recomienda orientar la capacitación en relación a las necesidades e intereses del ocupante del cargo y adicionar (como mínimo) una segunda expectativa de capacitación para lograr la rotación dentro de la Unidad Productiva.

Vincularse a los programas psicosociales que ofrezca la institución relacionados con fortalecimiento de vínculo afectivo, manejo de estados emocionales (ansiedad, estrés, depresión, aislamiento, entre otros), habilidades sociales, proyecto de vida, con el fin de fortalecer su proceso personal y colectivo de prisionalización potenciando su desempeño laboral hacia un nivel óptimo. (Durante toda su permanencia en la Unidad Productiva).

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERACIONAL

1. Hacer los cortes requeridos para el mueble que se va a elaborar.
2. Manejar la máquina adecuadamente y con los cuidados necesarios.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

No requiere experiencia

EDUCACIÓN

Educación Básica Primaria
Capacitación en Carpintería

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

El cargo requiere la capacidad de proyectar el mueble que se va a realizar para así cortar la madera acorde a esto y por ello se requiere una mediana concentración.

RESISTENCIA

En el desempeño de este cargo es necesario permanecer de pie larga jornadas y fuerza física para la manipulación de grandes trozos de madera.

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

Las condiciones de iluminación, ventilación, temperatura y mobiliario son excelentes.

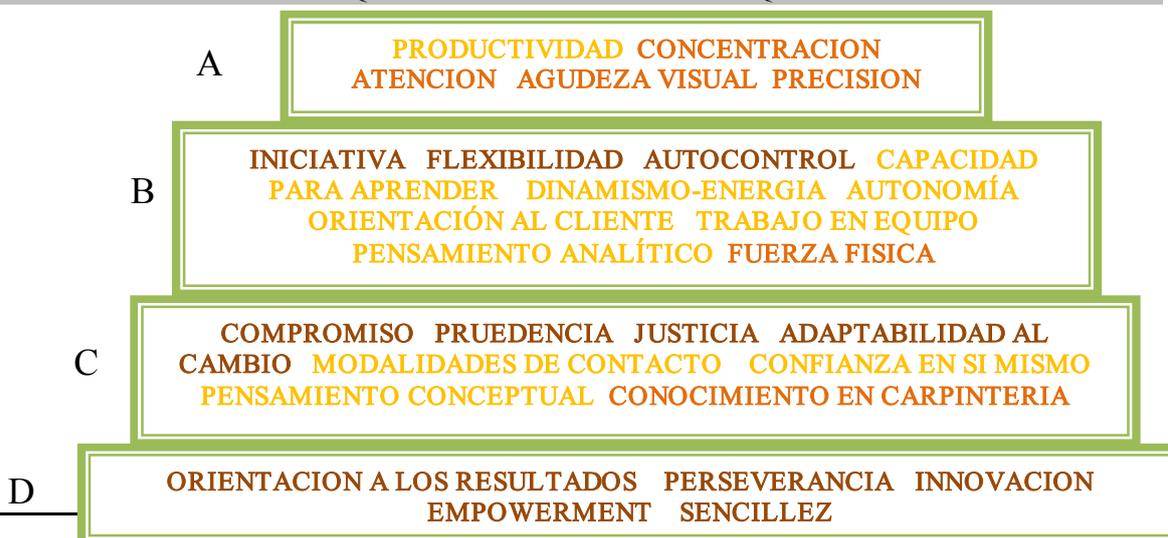
La persona que ocupa este cargo en ocasiones se encuentra afectada por condiciones de polvo, olores y ruidos.

VII. RIESGOS

El planeador está expuesto con una probabilidad de ocurrencia media a factores de riesgos físicos debido al acarreo de las piezas de madera, lo cual puede generar problemas de columna, además de los riesgos de corte y también el ruido es un riesgo que tiene una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

Este cargo además esta expuesto a factores de riesgos químicos debido a los olores de las pinturas e inmunizantes de la madera, lo cual cuanta con una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

VIII. ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO	B: BUENO	C: ACEPTABLE	D: MINIMO NECESARIO
■ Habilidades Generales	■ Habilidades Especificas	■ Habilidades Técnicas	
PERFIL			

La persona que se desempeñe dentro del cargo de *Planeador*, debe ser un sujeto con un alto nivel de precisión, concentración, con características de agilidad, agudeza visual y habilidades manipulativas puesto que de él depende parte importante en la línea de producción debido a la precisión que debe tener su quehacer para lograr un producto con acabados de calidad junto a lo anterior la persona ubicada en el cargo debe tener introyectado el concepto de autocuidado y seguridad dentro del desempeño de su labor.

El *planeador* debe estar siempre presto a aprender aspectos técnicos y personales, así como contar con la energía que necesita para desempeñarse en la UP pensando siempre en la satisfacción del cliente a través del producto a comercializar conociendo que él hace parte de una línea de producción que constituye un equipo de trabajo orientados hacia un objetivo en común.

Su conocimiento en carpintería debe irse incrementando con el paso del tiempo permitiendo generar una evolución entre lo aprendido y la práctica, para este cargo el interno debe estar en una condición física favorable. Cabe resaltar que este operario debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

UNIDAD PRODUCTIVA: Carpintería CARGO: Armador

AREA DE RESULTADO: Armar el producto final diseñado con las piezas de manera secuencial y lógica, teniendo en cuenta los materiales y herramientas necesarias.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Administrador-Instructor

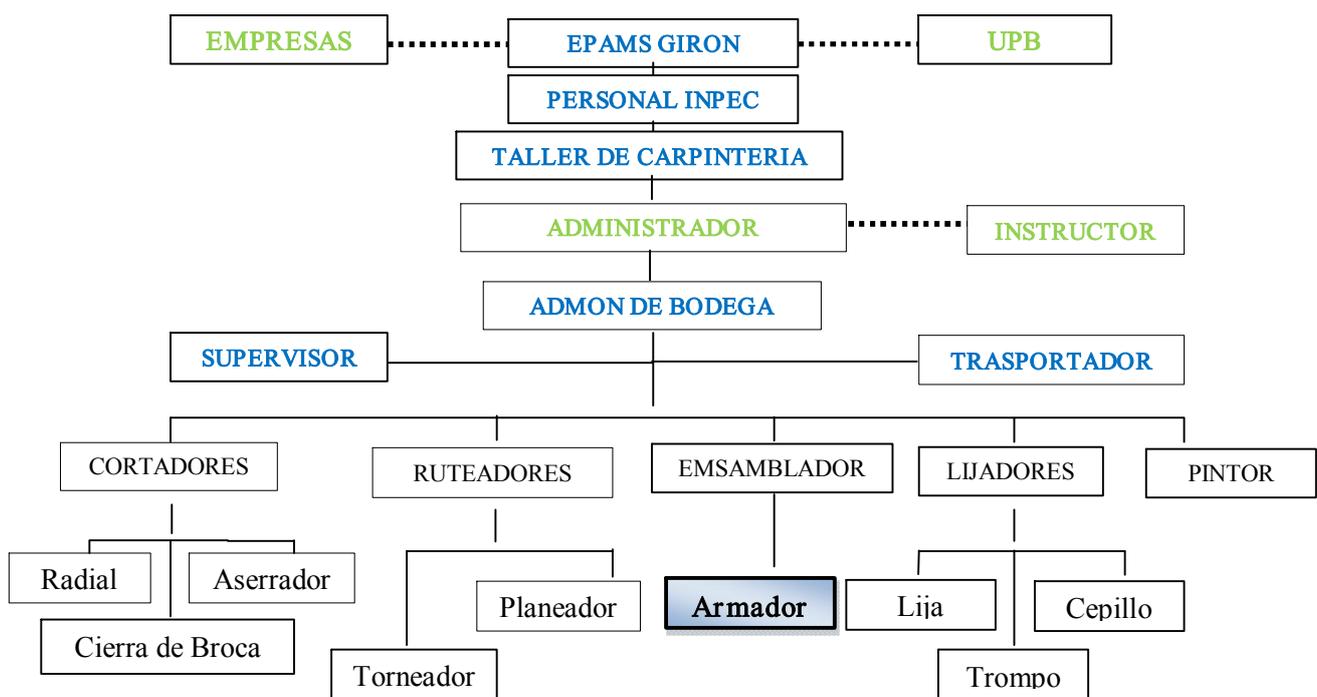
Sectores a Cargo: Ninguno

Información: Maneja información de cada una de las piezas que debe elaborar y de los muebles que se van a realizar con ellas.

Errores: Unión de piezas de madera erradas por ajustar mal las partes o tomar mal las medidas.

Máquinas y equipos: Escuadra, metro, puntillas, tornillos, Colbón, chazos, prensas de diferentes medidas. Contacto con el Público: No tiene ningún tipo de contacto con el público

Organigrama



■ ENTIDADES DE APOYO ■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

Funciones Secundarias

1. Revisar el diseño a armar del producto final.
2. Alistar los materiales y herramientas necesarias para armar la pieza final.
3. Seleccionar las piezas de madera necesarias para armar.
4. Unir la pieza de madera, teniendo en cuenta las medidas y el diseño final.
5. Verificar las medidas antes de pegar.
6. Ajustar cada parte de la pieza, garantizando la calidad y diseño del producto.
7. Pegar cada parte de manera precisa.

1. Organizar las piezas de madera en el lugar de trabajo.
2. Limpiar el lugar de trabajo diariamente.
3. Almacenar las herramientas en el lugar correcto.

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso alterno a la capacitación del docente con miras a solidificar el conocimiento técnico en el área de carpintería logrando su certificación por entidades educativas como el SENA. Se recomienda orientar la capacitación en relación a las necesidades e intereses del ocupante del cargo y adicionar (como mínimo) una segunda expectativa de capacitación para lograr la rotación dentro de la Unidad Productiva.

Vincularse a los programas psicosociales que ofrezca la institución relacionados con fortalecimiento de vínculo afectivo, manejo de estados emocionales (ansiedad, estrés, depresión, aislamiento, entre otros), habilidades sociales, proyecto de vida, con el fin de fortalecer su proceso personal y colectivo de prisionalización potenciando su desempeño laboral hacia un nivel óptimo. (Durante toda su permanencia en la Unidad Productiva).

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERACIONAL

1. Hacer los cortes requeridos para el mueble que se va a elaborar.
2. Manejar la máquina adecuadamente y con los cuidados necesarios.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

No requiere experiencia

EDUCACIÓN

Educación Básica Primaria
Capacitación en Carpintería

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

El cargo requiere la capacidad de proyectar el mueble que se va a realizar para así cortar la madera acorde a esto y por ello se requiere una mediana concentración.

RESISTENCIA

En el desempeño de este cargo es necesario permanecer de pie larga jornadas y fuerza física para la manipulación de grandes trozos de madera.

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

Las condiciones de iluminación, ventilación, temperatura y mobiliario son excelentes.

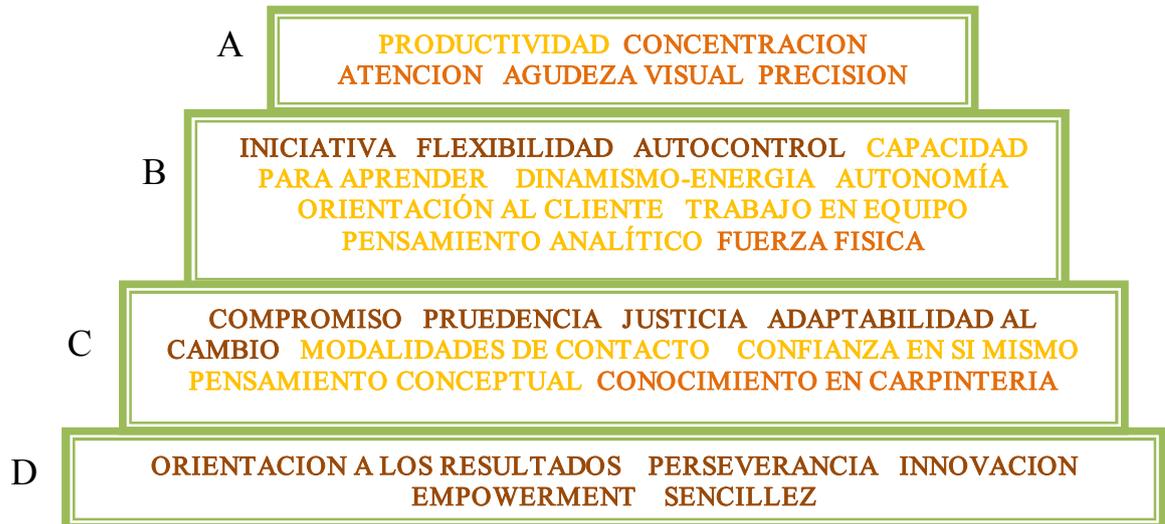
La persona que ocupa este cargo en ocasiones se encuentra afectada por condiciones de polvo, olores y ruidos.

VII. RIESGOS

El armador está expuesto con una probabilidad de ocurrencia media a factores de riesgos físicos debido al manejo de las piezas de madera, lo cual puede generar problemas de columna, además de los riesgos de pegue y también el ruido es un riesgo que tiene una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

Este cargo además está expuesto a factores de riesgos químicos debido a los olores de las pegantes para la madera, lo cual cuanta con una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

VIII. ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO	B: BUENO	C: ACEPTABLE	D: MINIMO NECESARIO
<input type="checkbox"/> Habilidades Generales	<input type="checkbox"/> Habilidades Especificas	<input type="checkbox"/> Habilidades Técnicas	
PERFIL			

La persona que se desempeñe dentro del cargo de *Armador* debe ser un sujeto con un buen nivel de concentración, ágil y preciso con alta habilidad en la manipulación de materiales; sin dejar de lado el manejo adecuado de las emociones y sus manifestaciones teniendo en cuenta el contexto en donde se encuentre, apoderarse de los objetivos y metas planteados para el desarrollo de la unidad productiva, manifestando una actitud de iniciativa, productividad y compromiso, para así contribuir a la orientación de la Carpintería hacia un espacio competitivo desde su área de desempeño al cumplir con las funciones planteadas para él.

UNIDAD PRODUCTIVA: Carpintería CARGO: Lijador

AREA DE RESULTADO: Manipular la lija de forma precisa en las piezas de madera conforme al diseño del producto final.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Instructor/Administrador

Sectores a Cargo: Ninguno

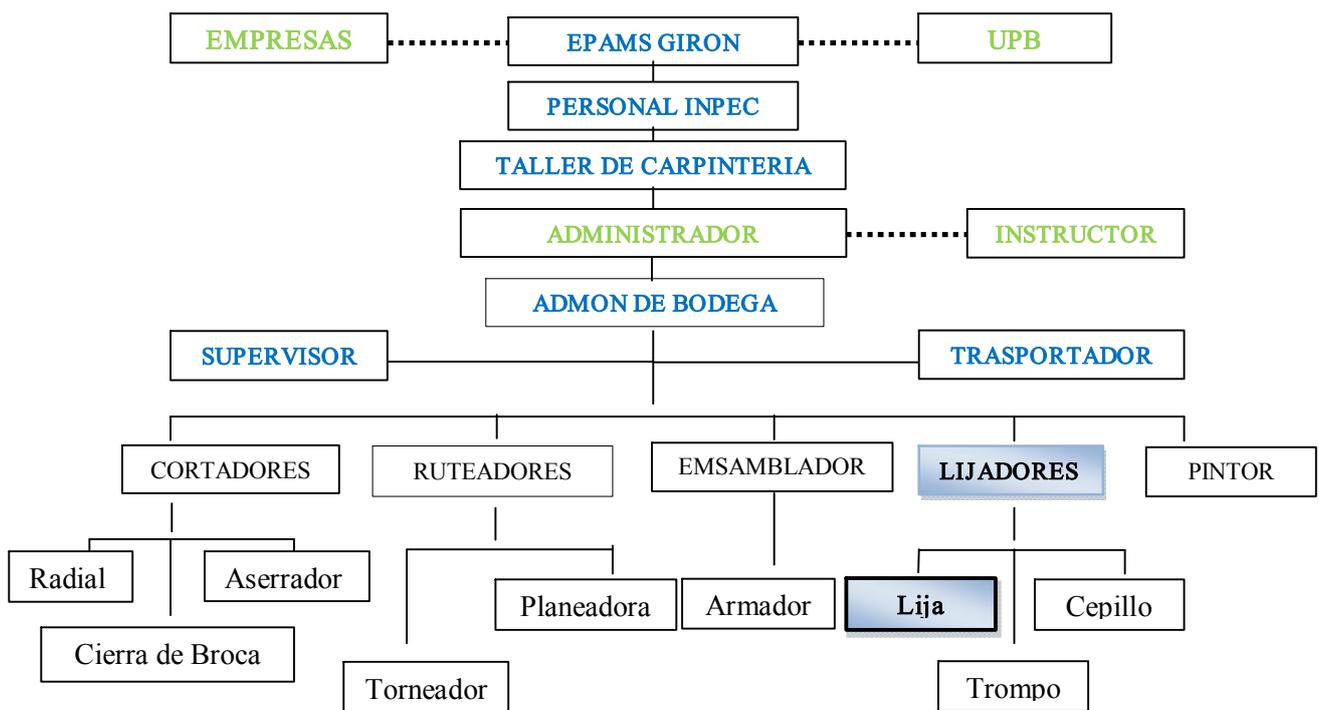
Información: Maneja información de cada una de las piezas que debe elaborar y de los muebles que se van a realizar con ella.

Errores: Pérdida de piezas de madera por mal uso de la lija o tomar mal las medidas.

Máquinas y Equipos: Lija, careta y tapabocas.

Resultado final del proceso: Lijado adecuado que garantice un acabado correcto.

Organigrama



■ ENTIDADES DE APOYO ■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales Funciones Secundarias

1. Seleccionar la pieza que requiere el proceso de lijado.
2. Poner la pieza en la lijadora.
3. seleccionar el calibre de la lija acorde a los acabados del diseño en la pieza de madera.
4. Sostener la pieza mientras realiza el proceso de lijado.
5. Lija y perfeccionar cada acabado de la pieza de madera.
6. Acarrear la madera desde el lugar de

1. Limpiar la máquina diariamente.
2. Organizar las piezas de madera en el lugar de trabajo.
3. Apagar la máquina después de cada corte.
4. Utilizar careta y tapabocas.
5. Almacenar las herramientas en el lugar correcto

almacenamiento.

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso alterno a la capacitación del docente con miras a solidificar el conocimiento técnico en el área de carpintería logrando su certificación por entidades educativas como el SENA. Se recomienda orientar la capacitación en relación a las necesidades e intereses del ocupante de cargo y adicionar (como mínimo) una segunda expectativa de capacitación para lograr la rotación dentro de la Unidad Productiva.

Vincularse a los programas psicosociales que ofrezca la institución relacionados con el fortalecimiento de vínculo afectivo, manejo de estados emocionales (ansiedad, estrés, depresión, aislamiento, frustración) habilidades sociales, proyecto de vida, con el fin de fortalecer su proceso personal y colectivo de prisionalización potenciando su desempeño laboral hacia un nivel óptimo. (Durante toda su permanencia en la Unidad Productiva).

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERACIONAL

1. Hacer los acabados requeridos para el mueble que se está elaborando.
2. Manejar la lija adecuadamente y con los cuidados necesarios.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

No requiere experiencia

EDUCACIÓN

Educación Básica primaria, Capacitación en carpintería

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

El cargo requiere la capacidad de lograr el acabado deseado de las piezas de madera y por ello se requiere una media concentración.

RESISTENCIA

En el desempeño de este cargo es necesario permanecer de pie larga jornadas y fuerza física para la manipulación de grandes trozos de madera.

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

Las condiciones de iluminación, ventilación, temperatura y mobiliario son excelentes.

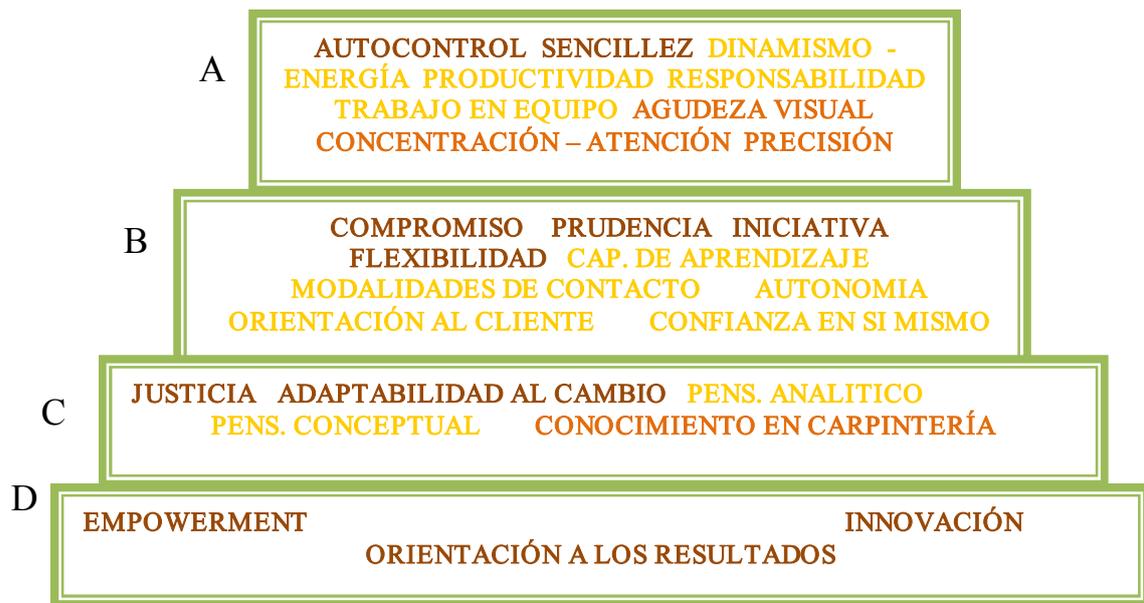
La persona que ocupa este cargo en ocasiones se encuentra afectada por condiciones de polvo, olores y ruidos.

VII. RIESGOS

El lijador está expuesto con una probabilidad de ocurrencia media a factores de riesgos físicos debido al acarreo de las piezas de madera, lo cual puede generar problemas de columna, además de los riesgos de lijado por el polvo y la viruta, también el ruido es un riesgo que tiene una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

Este cargo además está expuesto a factores de riesgos químicos debido a los olores de las pinturas e inmunizantes de la madera, lo cual cuenta con una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

VIII. ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO	B: BUENO	C: ACEPTABLE	D: MINIMO NECESARIO
■ Habilidades Generales	■ Habilidades Especificas	■ Habilidades Técnicas	
PERFIL			

La persona que se desempeñe dentro del cargo de *Lijador* debe ser un sujeto que cuente con un alto nivel de responsabilidad, habilidades sociales que le permitan trabajar en equipo de manera adecuada lo cual ayudará en el fomento de los niveles de productividad, debe poseer un manejo apropiado de sus emociones y la manifestación de éstas bajo condiciones de presión o estrés. De igual forma esta persona debe contar con habilidades de concentración y atención, así como de precisión, teniendo en cuenta las funciones que se desempeñan dentro del cargo de lijador, así como buenas habilidades manipulativas y de agudeza visual que le permitan la obtención exacta del producto final. Cabe resaltar que este operario debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

PERFIL POR COMPETENCIAS

UNIDAD PRODUCTIVA: Carpintería

CARGO: Lijador Trompo

AREA DE RESULTADO: Manipular el trompo de lija de forma precisa en las piezas de madera conforme al diseño del producto final.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Instructor/Administrador

Sectores a Cargo: Ninguno

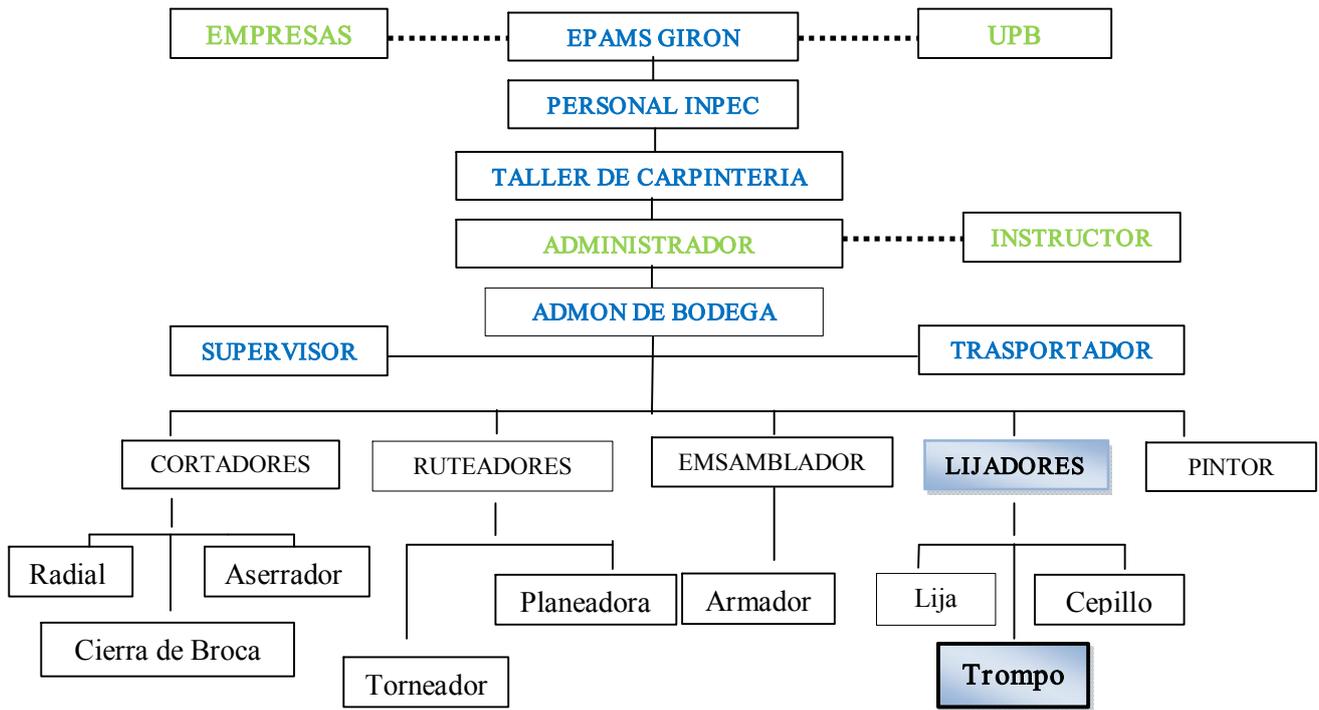
Información: Maneja información de cada una de las piezas que debe elaborar y de los muebles que se van a realizar con ella.

Errores: Pérdida de piezas de madera por ajustar mal la máquina o tomar mal las medidas

Máquinas y Equipos: Trompo, fresas, metro, rollo de lijas, careta y tapabocas.

Resultado final del proceso: Lijado adecuado que garantice un acabado correcto.

Organigrama



■ ENTIDADES DE APOYO ■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

Funciones Secundarias

1. Seleccionar la pieza que requiere el proceso de lijado.
2. Poner la pieza en la lijadora.
3. Seleccionar el calibre de la lija acorde a los acabados del diseño en la pieza de madera.
4. Sostener la pieza mientras realiza el proceso de lijado.
5. Lija y perfeccionar cada acabado de la pieza de madera.

1. Acarrear la madera desde el lugar de almacenamiento.
2. Limpiar la máquina diariamente.
3. Organizar las piezas de madera en el lugar de trabajo.
4. Apagar la máquina después de cada corte.
5. Utilizar careta y tapabocas.
6. Almacenar las herramientas en el

lugar correcto.

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso alterno a la capacitación del docente con mira a adquirir el conocimiento técnico en el área de carpintería logrando su certificación por entidades educativas como el SENA. Se recomienda orientar la capacitación en relación a las necesidades e intereses del ocupante de cargo y adicionar (como mínimo) una segunda expectativa de capacitación para lograr la rotación dentro de la Unidad Productiva.

Vincularse a los programas psicosociales que ofrezca la institución relacionados con el fortalecimiento de vínculo afectivo, manejo de estados emocionales (ansiedad, estrés, depresión, aislamiento, frustración) habilidades sociales, proyecto de vida, con el fin de fortalecer su proceso personal y colectivo de prisionalización potenciando su desempeño laboral hacia un nivel óptimo. (Durante toda su permanencia en la Unidad Productiva).

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERACIONAL

1. Hacer los acabados requeridos para el mueble que se esta elaborando.
2. Manejar la lija adecuadamente y con los cuidados necesarios.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

No requiere experiencia

EDUCACIÓN

Educación Básica Primaria, capacitación en carpintería

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

El cargo requiere la capacidad de lograr el acabado deseado de las piezas de madera y por ello se requiere una media concentración.

RESISTENCIA

En el desempeño de este cargo es necesario permanecer de pie larga jornadas y fuerza física para la manipulación de grandes trozos de madera.

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

Las condiciones de iluminación, ventilación, temperatura y mobiliario son excelentes.

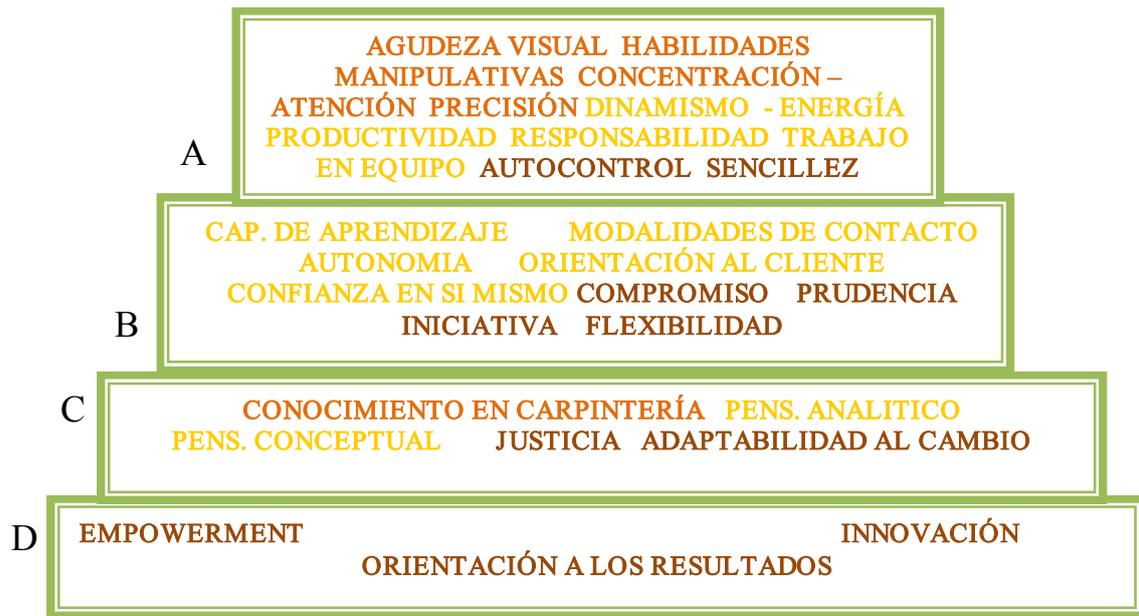
La persona que ocupa este cargo en ocasiones se encuentra afectada por condiciones de polvo, olores y ruidos.

VII. RIESGOS

El lijador está expuesto con una probabilidad de ocurrencia media a factores de riesgos físicos debido al acarreo de las piezas de madera, lo cual puede generar problemas de columna, además de los riesgos de lija en cuanto al alto grado de polvo, también el ruido es un riesgo que tiene una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

Este cargo además está expuesto a factores de riesgos químicos debido a los olores de las pinturas e inmunizantes de la madera, lo cual cuenta con una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

VIII. ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO	B: BUENO	C: ACEPTABLE	D: MINIMO NECESARIO
<input type="checkbox"/> Habilidades Generales	<input type="checkbox"/> Habilidades Específicas	<input type="checkbox"/> Habilidades Técnicas	
PERFIL			

La persona que se desempeñe dentro del cargo de *Lijador Trompo* debe ser un sujeto que cuente con un alto nivel de responsabilidad, habilidades sociales que le permitan trabajar en equipo de manera adecuada lo cual ayudará en el fomento de los niveles de productividad, debe poseer un manejo apropiado de sus emociones y la manifestación de éstas bajo condiciones de presión o estrés. De igual forma esta persona debe contar con habilidades de concentración y atención, así como de precisión, teniendo en cuenta las funciones que se desempeñan dentro del cargo de lijador, así como buenas habilidades manipulativas y de agudeza visual que le permitan la obtención exacta del producto final. Cabe resaltar que este operario debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

UNIDAD PRODUCTIVA: Carpintería

CARGO: Lijador Cepillo

AREA DE RESULTADO: Manipular la máquina Cepillo.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Instructor/Administrador

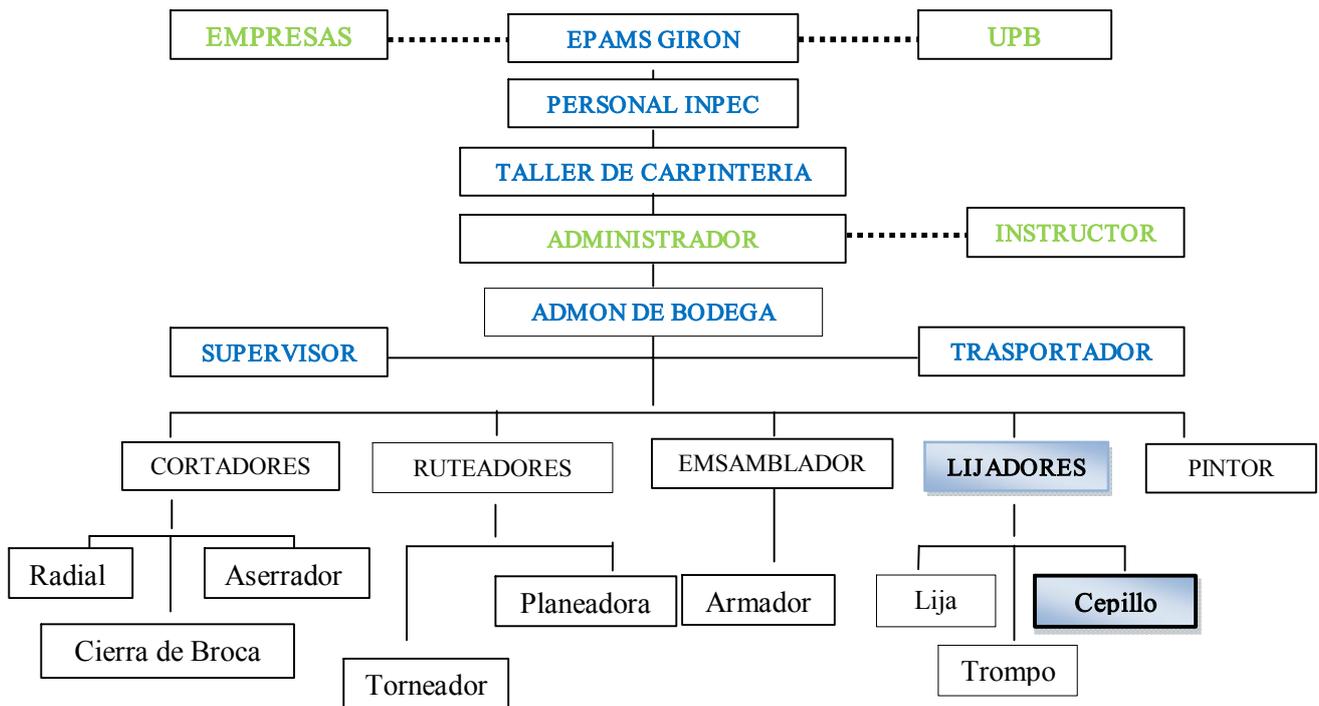
Sectores a Cargo: Ninguno

Información: Maneja información de cada una de las piezas que debe elaborar y de los muebles que se van a realizar con ella.

Errores: Corte erróneo de las piezas de tal forma que no sea posible el ensamble

Máquinas y Equipos: Cepillo, careta y tapabocas.

Organigrama



■ ENTIDADES DE APOYO ■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

Funciones Secundarias

1. Seleccionar la pieza que requiere el proceso de cepillado.
2. Poner la pieza en el cepillo.
3. Ajustar el calibre de la madera para cada corte.
4. Sostener la pieza mientras empieza el proceso de cepillado.
5. Retirar la pieza cortada por el cepillo.

1. Limpiar la máquina diariamente.
2. Prender la máquina para cada corte.
3. Apagar la máquina después de cada corte.
Utilizar careta y tapabocas.

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso alterno a la capacitación del docente con miras a solidificar el conocimiento técnico en el área de carpintería logrando su certificación por entidades educativas como el SENA. Se recomienda orientar la capacitación en relación a las necesidades e intereses del ocupante de cargo y adicionar (como mínimo) una segunda expectativa de capacitación para lograr la rotación dentro de la Unidad Productiva.

Vincularse a los programas psicosociales que ofrezca la institución relacionados con el fortalecimiento de vínculo afectivo, manejo de estados emocionales (ansiedad, estrés, depresión, aislamiento, frustración) habilidades sociales, proyecto de vida, con el fin de fortalecer su proceso personal y colectivo de prisionalización potenciando su desempeño laboral hacia un nivel óptimo. (Durante toda su permanencia en la Unidad Productiva).

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERACIONAL

1. Hacer los acabados requeridos para el mueble que se está elaborando.
2. Manejar la lija adecuadamente y con los cuidados necesarios.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

No requiere experiencia

EDUCACIÓN

Educación Básica Primaria, capacitación en carpintería

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

El cargo requiere la capacidad de hacer ajustar el grosor deseado de las piezas de madera y por ello se requiere una baja concentración.

RESISTENCIA

En el desempeño de este cargo es necesario permanecer de pie larga jornadas y fuerza física para la manipulación de grandes trozos de madera.

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

Las condiciones de iluminación, ventilación, temperatura y mobiliario son excelentes.

La persona que ocupa este cargo en ocasiones se encuentra afectada por condiciones de polvo, olores y ruidos.

VII. RIESGOS

El cepillador está expuesto con una probabilidad de ocurrencia media a factores de riesgos físicos debido al acarreo de las piezas de madera, lo cual puede generar problemas de columna, además de los riesgos de corte y también el ruido es un riesgo que tiene una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

Este cargo además está expuesto a factores de riesgos químicos debido a los olores de las pinturas e inmunizantes de la madera, lo cual cuenta con una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

VIII. ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO	B: BUENO	C: ACEPTABLE	D: MINIMO NECESARIO
■ Habilidades Generales	■ Habilidades Especificas	■ Habilidades Técnicas	
PERFIL			

La persona que se desempeñe dentro del cargo de *Lijador de Cepillo*, debe ser un sujeto que cuente con un alto nivel de responsabilidad, habilidades sociales que le permitan trabajar en equipo de manera adecuada lo cual ayudará en el fomento de los niveles de productividad, debe poseer un manejo apropiado de sus emociones y la manifestación de éstas bajo condiciones de presión o estrés. De igual forma esta persona debe contar con habilidades de concentración y atención, así como de precisión, teniendo en cuenta las funciones que se desempeñan dentro del cargo de lijador, así como buenas habilidades manipulativas y de agudeza visual que le permitan la obtención exacta del producto final. Cabe resaltar que este operario debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.

PERFIL POR COMPETENCIAS

UNIDAD PRODUCTIVA: Carpintería

CARGO: Pintor

AREA DE RESULTADO: Manipular las herramientas necesarias para pintar el mueble de madera conforme al diseño del producto final.

I. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

Dependencia Jerárquica: Instructor.

Sectores a Cargo: Ninguno

Información: Maneja información de cada una de las pinturas y sellantes con los que debe dar acabos finales a los muebles de madera.

Errores: Aplicar de manera errada los colores o dejar imperfectos de resanes en la piezas de madera por mal ajuste de la pistola y compresor de pintura.

Máquinas y Equipos:

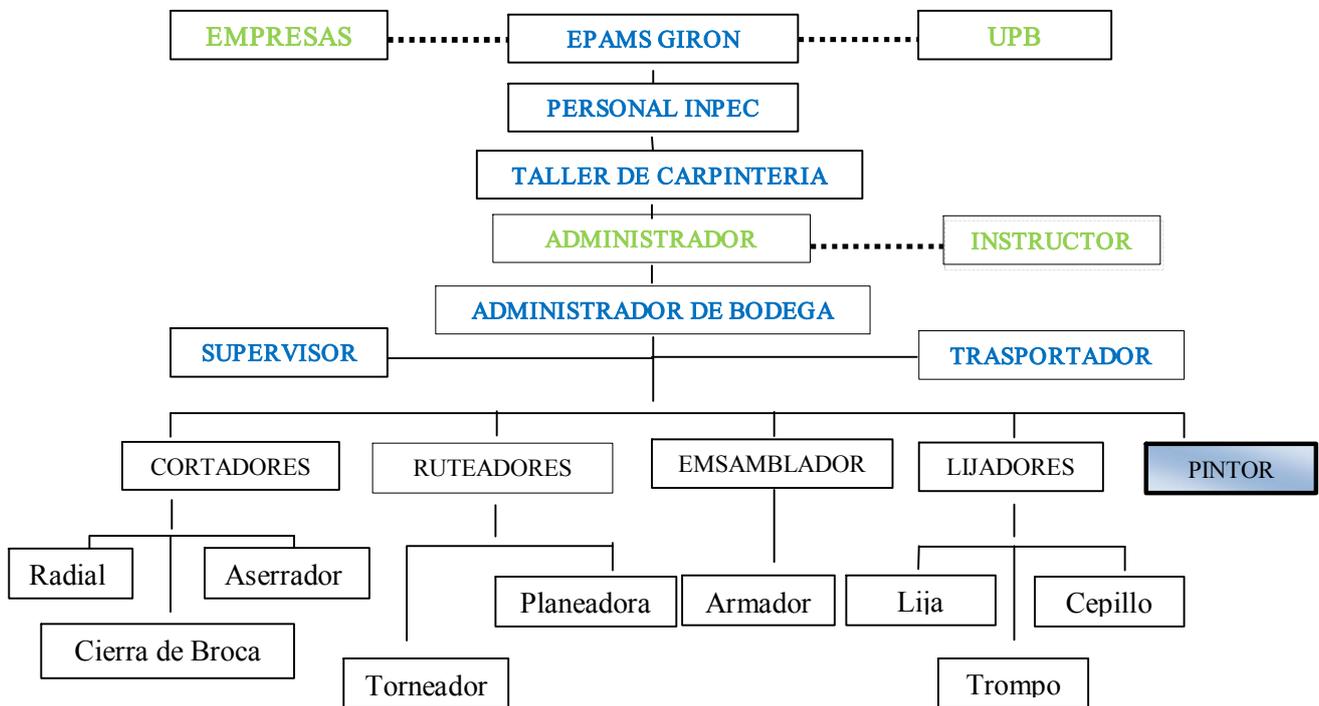
Pistola de pintura

Compresor

Careta y tapabocas

Contacto con el Público: La persona que ocupa este cargo no tiene contacto con el público.

Organigrama



■ ENTIDADES DE APOYO ■ FUNCIONARIOS INPEC ■ PERSONAL INTERNO

Funciones Principales

Funciones Secundarias

1. Seleccionar la pieza o mueble que requiere el proceso de pintura.
2. Organizar la zona de pintura, con el compresor.
3. Poner la pieza en la zona de pintura.
4. Cargar el tarro y encender el compresor.

1. Llevar el mueble al lugar de pintura.
2. Limpiar el compresor y pistola de pintura diariamente.
3. Organizar las piezas de madera en el lugar de trabajo.
4. Apagar el compresor después de cada pieza.

-
- | | |
|--|---|
| 5. Pintar el mueble de madera acorde al del diseño. | 5. Utilizar careta y tapabocas. |
| 6. Dejar secar el mueble.
Aplicar la segunda capa de pintura. | 6. Almacenar las herramientas en el lugar correcto. |

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

Hacer parte de un proceso alternativo a la capacitación del docente con miras a adquirir el conocimiento técnico en el área de carpintería logrando su certificación por entidades educativas como el SENA. Se recomienda orientar la capacitación en relación a las necesidades e intereses del ocupante del cargo y adicionar (como mínimo) una segunda expectativa de capacitación para lograr la rotación dentro de la Unidad Productiva.

Vincularse a los programas psicosociales que ofrezca la institución relacionados con fortalecimiento de vínculo afectivo, manejo de estados emocionales (ansiedad, estrés, depresión, aislamiento, entre otros), habilidades sociales, proyecto de vida, con el fin de fortalecer su proceso personal y colectivo de prisionalización potenciando su desempeño laboral hacia un nivel óptimo. (Durante toda su permanencia en la Unidad Productiva).

III. CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERACIONAL

1. Hacer el proceso de pintura requerido para el mueble que se va a elaborar.
2. Manejar el compresor adecuadamente y con los cuidados necesarios.

IV. REQUISITOS

EXPERIENCIA

No requiere experiencia

EDUCACIÓN

Educación Básica Primaria
Capacitación en Carpintería

V. NIVELES DE ESFUERZO

COGNITIVO-MANIPULATIVO

El cargo requiere la capacidad de hacer acabados precisos y por ello se requiere una mediana concentración.

RESISTENCIA

En el desempeño de este cargo es necesario permanecer de pie largas jornadas y fuerza física para la manipulación de grandes trozos de madera

VI. CONDICIONES AMBIENTALES

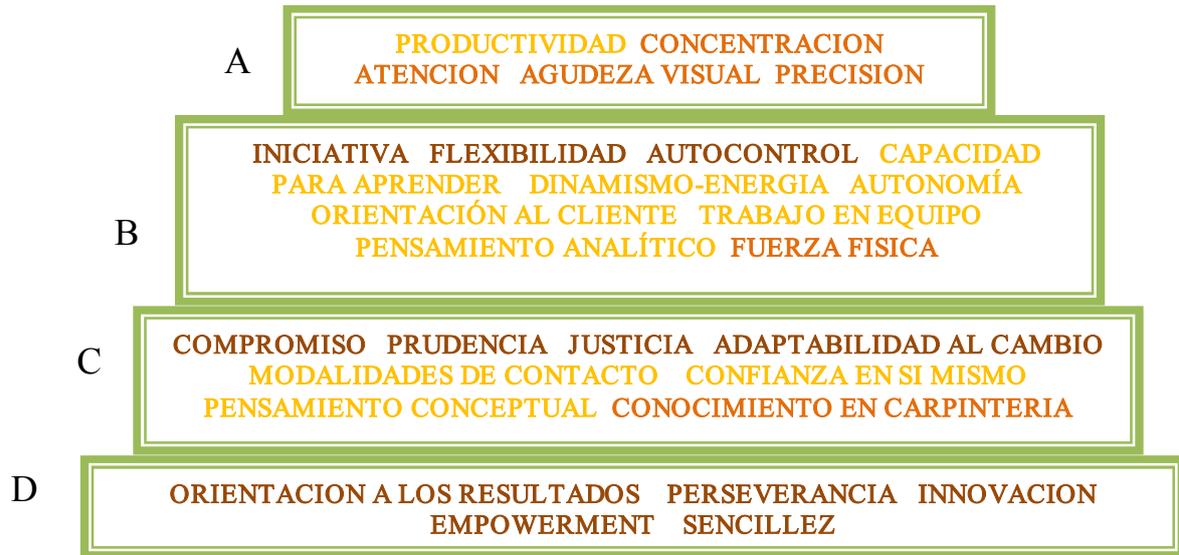
Las condiciones de iluminación, ventilación, temperatura y mobiliario son excelentes.

La persona que ocupa este cargo en ocasiones se encuentra afectada por condiciones de polvo, olores y ruidos.

VII. RIESGOS

El pintor está expuesto con una probabilidad de ocurrencia media a factores de riesgos físicos debido al acarreo de las piezas de madera, lo cual puede generar problemas de columna, además de los riesgos ocasionados por la pintura en cuanto al alto grado de polvo, olores, también el ruido es un riesgo que tiene una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo. Este cargo además está expuesto a factores de riesgos químicos debido a los olores de las pinturas e inmunizantes de la madera, lo cual cuenta con una probabilidad de ocurrencia media de enfermedad a largo plazo.

VIII.ESQUEMA DE HABILIDADES REQUERIDAS



A: ALTO	B: BUENO	C: ACEPTABLE	D: MINIMO NECESARIO
■ Habilidades Generales	■ Habilidades Específicas	■ Habilidades Técnicas	
PERFIL			

La persona que se desempeñe dentro del cargo de *Pintor* en la Unidad Productiva de Carpintería, debe caracterizarse por sus habilidades de precisión y agudeza visual, lo cual permite un acabado óptimo del producto en su pintura y sellantes, orientando así la UP hacia un nivel más competitivo. De igual forma esta persona debe contar con buenos grados de atención y concentración para evitar errores en los colores, procedimiento y estrategias de pintado que se requieren. Es importante que el sujeto que desempeñe este cargo posea fuerza física para mover objetos de madera de alto y mediano peso. Sus habilidades sociales deben aportar al equipo hacia la construcción de bases de donde se obtendrán metas y objetivos grupales. Cabe resaltar que la persona que desempeñe este cargo debe cumplir de igual forma con las competencias generales y el nivel de cada una de estas mencionadas con anterioridad.