

## SUBOFICIALES

### PERFIL PROFESIOGRÁFICO

#### INSPECTOR

Fecha: DD \_\_\_\_ MM \_\_\_\_ AA \_\_\_\_

Nombre completo del aspirante \_\_\_\_\_

COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL			
COMPONENTE MOTOR			
FUENTE DE EVALUCION		Cumple	
Motricidad fina		Si	No
Enganche	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre a mano llena	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre Cilíndrico	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Fina	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Tripode	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Latero lateral	Valoración Fisioterapéutica		
Precisión Motriz	Valoración Fisioterapéutica		
Agilidad motriz	Valoración Fisioterapéutica		
Destreza manual y de brazos	Valoración Fisioterapéutica		
Uso de ambas manos	Valoración Fisioterapéutica		
Discriminación Derecha Izquierda	Valoración Fisioterapéutica		
Motricidad gruesa		Si	No
Fuerza en los brazos (Grado 4)	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Bípeda	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Sedente	Valoración Fisioterapéutica		
Caminar	Valoración Fisioterapéutica		
Subir-Bajar	Valoración Fisioterapéutica		
Transportar	Valoración Fisioterapéutica		
Alcanzar	Valoración Fisioterapéutica		
Empujar	Valoración Fisioterapéutica		
Halar	Valoración Fisioterapéutica		
Velocidad de reacción	Valoración Fisioterapéutica		
Fuerza de piernas (Grado 4)	Valoración Fisioterapéutica		

**COMPONENTE PSICOLOGICO**

Para el cargo de INSPECTOR, debe cumplir con el nivel mínimo especificado en cada una de las competencias. El Valor es el que se encuentra entre paréntesis. Ver diccionario de competencias.

Competencias comportamentales			
GENERALES	FUENTE DE EVALUACIÓN	Cumple	
		Si	No
<b>Orientación al ciudadano</b>			
Se presenta como alguien confiable (5)	Evaluación por competencias		
<b>Orientación a resultados</b>			
Mejora el rendimiento (3)	Evaluación por competencias		
<b>Transparencia</b>			
Demuestra altos estándares de profesionalismo (4)	Evaluación por competencias		
<b>Compromiso con la entidad</b>			
Prioriza las metas organizacionales (5)	Evaluación por competencias		
ESPECIFICAS COGNITIVAS			
<b>Conocimiento de herramientas de Gestión</b>			
Trabaja con procedimientos indicados dentro de los lineamientos. Profesional básico (3)	Evaluación por competencias		
<b>Competencia cognitiva interpretativa</b>			
Abordaje de problemas (4)	Evaluación por competencias		
<b>Aprendizaje continuo</b>			
capacidad de capitalizar la experiencia propia y de otros en el mejoramiento continuo (3)	Evaluación por competencias		
ESPECIFICAS LOGRO Y ACCION			
<b>Iniciativa</b>			
Trabaja en forma independiente (3)	Evaluación por competencias		
<b>Dinamismo</b>			
Manifiesta disponibilidad constante (4)	Evaluación por competencias		
<b>Manejo de la presión</b>			
Trasmite confianza y seguridad (4)	Evaluación por competencias		
<b>Planificación y organización</b>			
Establece objetivos razonables con plazos determinados (3)	Evaluación por competencias		

<b>ESPECIFICAS: EFICACIA PERSONAL</b>			
<b>Trabajo en equipo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Buenas relaciones con el grupo de trabajo (3)	Evaluacion por competencias		
<b>Resiliencia</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Capacidad de recuperarse bajo condiciones enormes de estrés y cambio. Nivel alto (4)	Evaluacion por competencias		
<b>Comunicación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Comunicación proactiva (4)	Evaluacion por competencias		
<b>Disciplina</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Firmeza en el desempeño (4)	Evaluacion por competencias		
<b>Liderazgo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Presenta habilidades necesarias para orientar a un grupo (3)	Evaluacion por competencias		
<b>Autorregulación emocional</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Cuenta con habilidades apropiadas para regular impulsos (3)	Evaluacion por competencias		
<b>Adaptabilidad al cambio</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Presenta ajustes al cambio de acuerdo a las exigencias del medio (3)	Evaluacion por competencias		

<b>COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL</b>			
<b>COMPONENTE MEDICO</b>			
<b>FUENTE DE EVALUACION</b>		<b>Cumple</b>	
<b>Sensorial</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Agudeza visual	Valoración Optométrica		
Campo visual	Valoración Optométrica		
Discriminación del color	Valoración Optométrica		
Percepción de distancia y profundidad	Valoración Optométrica		
Coordinación viso-motriz (cover test)	Valoración Optométrica		
Percepción de herramientas (test de esteriopsis)	Valoración Optométrica		
Percepción espacial (test de esteriopsis)	Valoración Optométrica		

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

Adaptado de Carmen Helena Vergara; Análisis y descripción de puestos de trabajo de Manuel Fernández Ríos; Tratado de Psicología Forense, Javier Urra.

OBSERVACIONES

**Convenciones:**

**Cumple**

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

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

**PERFIL PROFESIOGRÁFICO**

**INSPECTOR JEFE**

Fecha: DD \_\_\_\_ MM \_\_\_\_ AA \_\_\_\_

Nombre completo del aspirante \_\_\_\_\_

COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL	
COMPONENTE MOTOR	
FUENTE DE EVALUACION	Cumple

Motricidad fina		Si	No
Enganche	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre a mano llena	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre Cilíndrico	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Fina	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Trípode	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Latero lateral	Valoración Fisioterapéutica		
Precisión Motriz	Valoración Fisioterapéutica		
Agilidad motriz	Valoración Fisioterapéutica		
Destreza manual y de brazos	Valoración Fisioterapéutica		
Uso de ambas manos	Valoración Fisioterapéutica		
Discriminación Derecha Izquierda	Valoración Fisioterapéutica		

Motricidad gruesa		Si	No
Fuerza en los brazos (Grado 4)	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Bípeda	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Sedente	Valoración Fisioterapéutica		
Caminar	Valoración Fisioterapéutica		
Subir-Bajar	Valoración Fisioterapéutica		
Transportar	Valoración Fisioterapéutica		
Alcanzar	Valoración Fisioterapéutica		
Empujar	Valoración Fisioterapéutica		
Velocidad de reacción	Valoración Fisioterapéutica		
Fuerza de piernas (Grado 4)	Valoración Fisioterapéutica		

<b>COMPONENTE PSICOLOGICO</b>			
Para el cargo de INSPECTOR JEFE, debe cumplir con el nivel mínimo especificado en cada una de las competencias. El Valor es el que se encuentra entre paréntesis. Ver diccionario de competencias.			
<b>Competencias comportamentales</b>			
<b>GENERALES</b>	<b>FUENTE DE EVALUACIÓN</b>	<b>Cumple</b>	
		<b>Si</b>	<b>No</b>
<b>Orientación al ciudadano</b>			
Se presenta como alguien confiable (5)	Evaluación por competencias		
<b>Orientación a resultados</b>			
Establece metas desafiantes (4)	Evaluación por competencias		
<b>Transparencia</b>			
Demuestra altos estándares de profesionalismo (4)	Evaluación por competencias		
<b>Compromiso con la entidad</b>			
Prioriza las metas organizacionales (5)	Evaluación por competencias		
<b>ESPECIFICAS COGNITIVAS</b>			
<b>Conocimiento de herramientas de Gestión</b>			
Profesional experimentado (4)	Evaluación por competencias		
<b>Competencia cognitiva interpretativa</b>			
Utilización de modelos de interpretación más complejos. (5)	Evaluación por competencias		
<b>Aprendizaje continuo</b>			
Presenta proyección en su formación profesional (4)	Evaluación por competencias		
<b>Metodología para la calidad</b>			
Propende por mantener la calidad. (4)	Evaluación por competencias		
<b>ESPECIFICAS LOGRO Y ACCION</b>			
<b>Iniciativa</b>			
Trabaja en forma independiente (3)	Evaluación por competencias		
<b>Dinamismo</b>			
Manifiesta disponibilidad constante (4)	Evaluación por competencias		
<b>Manejo de la presión</b>			
Trasmite confianza y seguridad (4)	Evaluación por competencias		
<b>Planificación y organización</b>			
Establece objetivos razonables con plazos determinados (3)	Evaluación por competencias		
<b>Desarrollo estratégico de recursos humanos</b>			
Definir e implementar acciones de desarrollo para las personas y	Evaluación por competencias		

equipos. Desarrollo adecuado (3)

<b>ESPECIFICAS: EFICACIA PERSONAL</b>			
<b>Trabajo en equipo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Orientación al trabajo colectivo (4)	Evaluación por competencias		
<b>Resiliencia</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Capacidad de recuperarse bajo condiciones enormes de estrés y cambio. Nivel alto (4)	Evaluación por competencias		
<b>Comunicación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Comunicación proactiva (4)	Evaluación por competencias		
<b>Liderazgo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Presenta habilidades necesarias para orientar a un grupo (3)	Evaluación por competencias		
<b>Autorregulación emocional</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Eficacia Funcional. (4)	Evaluación por competencias		
<b>Adaptabilidad al cambio</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Presenta ajustes al cambio de acuerdo a las exigencias del medio (3)	Evaluación por competencias		

<b>COMPONENTE DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL</b>			
<b>COMPONENTE MEDICO</b>			
<b>FUENTE DE EVALUACION</b>		<b>Cumple</b>	
<b>Sensorial</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Agudeza visual	Valoración Optométrica		
Campo visual	Valoración Optométrica		
Discriminación del color	Valoración Optométrica		
Percepción de distancia y profundidad	Valoración Optométrica		
Coordinación viso-motriz (cover test)	Valoración Optométrica		
Percepción de herramientas (test de esteriopsis)	Valoración Optométrica		
Percepción espacial (test de esteriopsis)	Valoración Optométrica		

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

Adaptado de Carmen Helena Vergara; Análisis y descripción de puestos de trabajo de Manuel Fernández Ríos; Tratado de Psicología Forense, Javier Urra.

<b>OBSERVACIONES</b>

**Convenciones:**

- Cumple – Si:** el aspirante cumple con los parámetros del perfil Profesiográfico.
- No:** el aspirante no cumple o está por fuera de los estándares del perfil Profesiográfico.

# OFICIALES DEL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA DEL INPEC

## PERFIL PROFESIOGRÁFICO

### TENIENTE DE PRISIONES

Fecha: DD \_\_\_\_ MM \_\_\_\_ AA \_\_\_\_

Nombre completo del aspirante \_\_\_\_\_

COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL			
COMPONENTE MOTOR			
FUENTE DE EVALUACION		Cumple	
Motricidad fina		Si	No
Enganche	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre a mano llena	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre Cilíndrico	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Fina	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Trípede	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Latero lateral	Valoración Fisioterapéutica		
Uso de ambas manos	Valoración Fisioterapéutica		
Discriminación Derecha Izquierda	Valoración Fisioterapéutica		
Motricidad gruesa		Si	No
Fuerza en los brazos (Grado 3)	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Bípeda	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Sedente	Valoración Fisioterapéutica		
Caminar	Valoración Fisioterapéutica		
Subir-Bajar	Valoración Fisioterapéutica		
Transportar	Valoración Fisioterapéutica		
Alcanzar	Valoración Fisioterapéutica		
Empujar	Valoración Fisioterapéutica		
Halar	Valoración Fisioterapéutica		
Fuerza de piernas Grado (3)	Valoración Fisioterapéutica		

### COMPONENTE PSICOLOGICO

Para el cargo de TENIENTE DE PRISIONES, debe cumplir con el nivel mínimo especificado en cada una de las competencias. El Valor es el que se encuentra entre paréntesis. Ver diccionario de competencias.

#### Competencias comportamentales

GENERALES	FUENTE DE EVALUACIÓN	Cumple	
		Si	No
<b>Orientación al ciudadano</b>			
Se presenta como alguien confiable (5)	Evaluacion por competencias		
<b>Orientación a resultados</b>			
Establece metas desafiantes (4)	Evaluacion por competencias		
<b>Transparencia</b>			
Demuestra altos estándares de profesionalismo (4)	Evaluacion por competencias		
<b>Compromiso con la entidad</b>			
Prioriza las metas organizacionales (5)	Evaluacion por competencias		

#### ESPECIFICAS COGNITIVAS

		Si	No
<b>Conocimiento de herramientas de Gestión</b>			
Profesional experimentado (4)	Evaluacion por competencias		
<b>Competencia cognitiva Argumentativa</b>			
Utilización de modelos de interpretación complejos. (5)	Evaluacion por competencias		
<b>Aprendizaje continuo</b>			
Presenta proyección en su formación profesional (4)	Evaluacion por competencias		
<b>Metodología para la calidad</b>			
Propende por mantener la calidad. (4)	Evaluacion por competencias		
<b>Pensamiento estratégico</b>			
Utilización de modelos novedosos de acción. (4)	Evaluacion por competencias		

#### ESPECIFICAS LOGRO Y ACCION

		Si	No
<b>Iniciativa</b>			
Aborda los problemas y las oportunidades (4)	Evaluacion por competencias		
<b>Dinamismo</b>			
Manifiesta disponibilidad constante (4)	Evaluacion por competencias		
<b>Manejo de la presión</b>			
Trasmite confianza y seguridad (4)	Evaluacion por competencias		

Planificación y organización		Si	No
Es metódico, sistemático y organizado. (4)	Evaluación por competencias		
Desarrollo estratégico de recursos humanos		Si	No
Genera Procesos de desarrollo (4)	Evaluación por competencias		
Conocimiento de la entidad		Si	No
Nivel alto (4)	Evaluación por competencias		

ESPECIFICAS: EFICACIA PERSONAL			
Trabajo en equipo		Si	No
Compromiso colectivo (5)	Evaluación por competencias		
Negociación		Si	No
Firmeza en planteamientos (4)	Evaluación por competencias		
Comunicación		Si	No
Claridad y efectividad (5)	Evaluación por competencias		
Liderazgo		Si	No
Presenta habilidades y conductas que afirman su posición como líder. (4)	Evaluación por competencias		
Autorregulación emocional		Si	No
Eficacia Funcional. (4)	Evaluación por competencias		
Adaptabilidad al cambio		Si	No
Se presenta abierto a los cambios (4)	Evaluación por competencias		

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

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

Adaptado de Carmen Helena Vergara; Análisis y descripción de puestos de trabajo de Manuel Fernández Ríos; Tratado de Psicología Forense, Javier Urra.

OBSERVACIONES

**Convenciones:**

- Cumple – Si:** el aspirante cumple con los parámetros del perfil Profesiográfico.
- No:** el aspirante no cumple o está por fuera de los estándares del perfil Profesiográfico.

**PERFIL PROFESIOGRÁFICO  
CAPITAN DE PRISIONES**

Fecha: DD \_\_\_\_ MM \_\_\_\_ AA \_\_\_\_

Nombre completo del aspirante \_\_\_\_\_

COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL			
COMPONENTE MOTOR			
FUENTE DE EVALUACION		Cumple	
		Si	No
<b>Motricidad fina</b>			
Enganche	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre a mano llena	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre Cilíndrico	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Fina	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Tripode	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Latero lateral	Valoración Fisioterapéutica		
Uso de ambas manos	Valoración Fisioterapéutica		
Discriminación Derecha Izquierda	Valoración Fisioterapéutica		
<b>Motricidad gruesa</b>			
		Si	No
Fuerza en los brazos (Grado 3)	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Bípeda	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Sedente	Valoración Fisioterapéutica		
Caminar	Valoración Fisioterapéutica		
Subir-Bajar	Valoración Fisioterapéutica		
Transportar	Valoración Fisioterapéutica		
Fuerza de piernas Grado (3)	Valoración Fisioterapéutica		

COMPONENTE PSICOLOGICO			
Para el cargo de CAPITAN DE PRISIONES, debe cumplir con el nivel mínimo especificado en cada una de las competencias. El Valor es el que se encuentra entre paréntesis. Ver diccionario de competencias.			
Competencias comportamentales			
GENERALES	FUENTE DE EVALUACIÓN	Cumple	
		Si	No
<b>Orientación al ciudadano</b>			
Se presenta como alguien confiable (5)	Evaluación por competencias		
<b>Orientación a resultados</b>			
Establece metas desafiantes (4)	Evaluación por competencias		

<b>Transparencia</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Demuestra altos estándares de profesionalismo (4)	Evaluación por competencias		
<b>Compromiso con la entidad</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Prioriza las metas organizacionales (5)	Evaluación por competencias		

<b>ESPECIFICAS COGNITIVAS</b>			
<b>Conocimiento de herramientas de Gestión</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Profesional experimentado (4)	Evaluación por competencias		
<b>Competencia cognitiva Argumentativa</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Utilización de modelos de interpretación más complejos. (5)	Evaluación por competencias		
<b>Aprendizaje continuo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Presenta proyección en su formación profesional (4)	Evaluación por competencias		
<b>Metodología para la calidad</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Propende por mantener la calidad. (4)	Evaluación por competencias		
<b>Pensamiento estratégico</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Utilización de modelos novedosos de acción. (4)	Evaluación por competencias		

<b>ESPECIFICAS LOGRO Y ACCION</b>			
<b>Iniciativa</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Trabaja en forma independiente (3)	Evaluación por competencias		
<b>Dinamismo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Manifiesta disponibilidad constante (4)	Evaluación por competencias		
<b>Manejo de la presión</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Trasmite confianza y seguridad (4)	Evaluación por competencias		
<b>Planificación y organización</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Establece objetivos razonables con plazos determinados (3)	Evaluación por competencias		
<b>Conocimiento de la entidad</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Reconoce en forma adecuada el modelo de trabajo que se presenta en el INPEC. (5)	Evaluación por competencias		
<b>Desarrollo estratégico de recursos humanos</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Definir e implementar acciones de desarrollo para las personas y equipos. Desarrollo adecuado (3)	Evaluación por competencias		

ESPECIFICAS: EFICACIA PERSONAL			
<b>Trabajo en equipo</b>		Si	No
Orientación al trabajo colectivo (4)	Evaluación por competencias		
<b>Comunicación</b>		Si	No
Comunicación proactiva (4)	Evaluación por competencias		
<b>Negociación</b>		Si	No
Firmeza en planteamientos (4)	Evaluación por competencias		
<b>Liderazgo</b>		Si	No
Presenta habilidades necesarias para orientar a un grupo (3)	Evaluación por competencias		
<b>Autorregulación emocional</b>		Si	No
Eficacia Funcional. (4)	Evaluación por competencias		
<b>Adaptabilidad al cambio</b>		Si	No
Presenta ajustes al cambio de acuerdo a las exigencias del medio (3)	Evaluación por competencias		
<b>Construcción de relaciones</b>		Si	No
Crea y mantiene contactos amistosos con personas que son o serán útiles para las metas (4)	Evaluación por competencias		

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

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

Adaptado de Carmen Helena Vergara; Análisis y descripción de puestos de trabajo de Manuel Fernández Ríos; Tratado de Psicología Forense, Javier Urra.

OBSERVACIONES

**Convenciones:**

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

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

## PERFIL PROFESIOGRÁFICO

### MAYOR DE PRISIONES

Fecha: DD \_\_\_\_ MM \_\_\_\_ AA \_\_\_\_

Nombre completo del aspirante \_\_\_\_\_

COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL			
COMPONENTE MOTOR			
FUENTE DE EVALUACION		Cumple	
		Si	No
<b>Motricidad fina</b>			
Enganche	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre a mano llena	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre Cilíndrico	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Fina	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Trípede	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Latero lateral	Valoración Fisioterapéutica		
<b>Motricidad gruesa</b>			
		Si	No
Fuerza en los brazos <b>(Grado 3)</b>	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Bípeda	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Sedente	Valoración Fisioterapéutica		
Caminar	Valoración Fisioterapéutica		
Subir-Bajar	Valoración Fisioterapéutica		
Transportar	Valoración Fisioterapéutica		
Fuerza de piernas <b>Grado (3)</b>	Valoración Fisioterapéutica		

COMPONENTE PSICOLOGICO			
Para el cargo de MAYOR DE PRISIONES, debe cumplir con el nivel mínimo especificado en cada una de las competencias. El Valor es el que se encuentra entre paréntesis. Ver diccionario de competencias.			
Competencias comportamentales			
GENERALES	FUENTE DE EVALUACIÓN	Cumple	
		Si	No
<b>Orientación al ciudadano</b>			
Se presenta como alguien confiable (5)	Evaluación por competencias		
<b>Orientación a resultados</b>			
		Si	No
Establece metas desafiantes (4)	Evaluación por competencias		
<b>Transparencia</b>			
		Si	No
Demuestra altos estándares de profesionalismo (4)	Evaluación por competencias		

<b>Compromiso con la entidad</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Prioriza las metas organizacionales (5)	Evaluación por competencias		

<b>ESPECIFICAS COGNITIVAS</b>			
<b>Conocimiento de herramientas de Gestión</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Profesional experimentado (4)	Evaluación por competencias		
<b>Competencia cognitiva Propositiva</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Utilización de modelos de interpretación complejos. (5)	Evaluación por competencias		
<b>Aprendizaje continuo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Presenta proyección en su formación profesional (4)	Evaluación por competencias		
<b>Metodología para la calidad</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Propende por mantener la calidad. (4)	Evaluación por competencias		
<b>Pensamiento estratégico</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Utilización de modelos novedosos de acción. (4)	Evaluación por competencias		
<b>Metodología para la investigación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Produce resultados fiables (5)	Evaluación por competencias		

<b>ESPECIFICAS LOGRO Y ACCION</b>			
<b>Iniciativa</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Aborda los problemas y las oportunidades (4)	Evaluación por competencias		
<b>Dinamismo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Manifiesta disponibilidad constante (4)	Evaluación por competencias		
<b>Manejo de la presión</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Trasmite confianza y seguridad (4)	Evaluación por competencias		
<b>Planificación y organización</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Es metódico, sistemático y organizado. (4)	Evaluación por competencias		
<b>Desarrollo estratégico de recursos humanos</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Genera Procesos de desarrollo (4)	Evaluación por competencias		
<b>Conocimiento de la entidad</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Nivel alto (4)	Evaluación por competencias		
<b>Gerenciamiento de proyectos</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Identifica, selecciona y dirige recursos para alcanzar objetivos. (5)	Evaluación por competencias		

<b>ESPECIFICAS: EFICACIA PERSONAL</b>			
<b>Trabajo en equipo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Compromiso colectivo (5)	Evaluación por competencias		
<b>Negociación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Firmeza en planteamientos (4)	Evaluación por competencias		
<b>Comunicación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Claridad y efectividad (5)	Evaluación por competencias		
<b>Liderazgo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Presenta habilidades y conductas que afirman su posición como líder. (4)	Evaluación por competencias		
<b>Autorregulación emocional</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Eficacia Funcional. (4)	Evaluación por competencias		
<b>Adaptabilidad al cambio</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Se presenta abierto a los cambios (4)	Evaluación por competencias		
<b>Construcción de relaciones</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Mantiene contactos amistosos con las personas (5)	Evaluación por competencias		
<b>Habilidades mediáticas</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Establece buenas relaciones de alianza con los medios (5)	Evaluación por competencias		

<b>COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL</b>			
<b>COMPONENTE MEDICO</b>			
<b>FUENTE DE EVALUACION</b>		<b>Cumple</b>	
<b>Sensorial</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Agudeza visual	Valoración Optométrica		
Campo visual	Valoración Optométrica		
Discriminación del color	Valoración Optométrica		
Percepción de distancia y profundidad	Valoración Optométrica		
Coordinación viso-motriz (cover test)	Valoración Optométrica		
Percepción de herramientas (test de esteriopsis)	Valoración Optométrica		
Percepción espacial (test de esteriopsis)	Valoración Optométrica		

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

Adaptado de Carmen Helena Vergara; Análisis y descripción de puestos de trabajo de Manuel Fernández Ríos; Tratado de Psicología Forense, Javier Urra.

OBSERVACIONES

**Convenciones:**

- Cumple – Si:** el aspirante cumple con los parámetros del perfil Profesiográfico.
- No:** el aspirante no cumple o está por fuera de los estándares del perfil Profesiográfico.

**PERFIL PROFESIOGRÁFICO**  
**COMANDANTE SUPERIOR**

Fecha: DD \_\_\_\_ MM \_\_\_\_ AA \_\_\_\_

Nombre completo del aspirante \_\_\_\_\_

COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL			
COMPONENTE MOTOR			
FUENTE DE EVALUACION		Cumple	
Motricidad fina		Si	No
Enganche	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre a mano llena	Valoración Fisioterapéutica		
Agarre Cilindrico	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Fina	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Trípode	Valoración Fisioterapéutica		
Pinza Latero lateral	Valoración Fisioterapéutica		
Discriminación Derecha Izquierda	Valoración Fisioterapéutica		
Motricidad gruesa		Si	No
Fuerza en los brazos (Grado 3)	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Bípeda	Valoración Fisioterapéutica		
Postura Sedente	Valoración Fisioterapéutica		
Caminar	Valoración Fisioterapéutica		
Subir-Bajar	Valoración Fisioterapéutica		
Transportar	Valoración Fisioterapéutica		
Fuerza de piernas Grado (3)	Valoración Fisioterapéutica		

COMPONENTE PSICOLOGICO			
Para el cargo de COMANDANTE SUPERIOR, debe cumplir con el nivel mínimo especificado en cada una de las competencias. El Valor es el que se encuentra entre paréntesis. Ver diccionario de competencias.			
Competencias comportamentales			
GENERALES	FUENTE DE EVALUACIÓN	Cumple	
Orientación al ciudadano		Si	No
Se presenta como alguien confiable (5)	Evaluación por competencias		
Orientación a resultados		Si	No
Establece metas desafiantes (4)	Evaluación por competencias		

<b>Transparencia</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Demuestra altos estándares de profesionalismo (4)	Evaluación por competencias		
<b>Compromiso con la entidad</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Prioriza las metas organizacionales (5)	Evaluación por competencias		

<b>ESPECIFICAS COGNITIVAS</b>			
<b>Conocimiento de herramientas de Gestión</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Profesional experimentado (4)	Evaluación por competencias		
<b>Competencia cognitiva propositiva</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Utilización de modelos de interpretación más complejos. (5)	Evaluación por competencias		
<b>Aprendizaje continuo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Presenta proyección en su formación profesional (4)	Evaluación por competencias		
<b>Metodología para la calidad</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Propende por mantener la calidad. (4)	Evaluación por competencias		
<b>Pensamiento estratégico</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Anticipa las dinámicas de trabajo. (5)	Evaluación por competencias		
<b>Metodología de la investigación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Produce resultados fiables (5)	Evaluación por competencias		

<b>ESPECIFICAS LOGRO Y ACCION</b>			
<b>Iniciativa</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Trabaja en forma independiente (3)	Evaluación por competencias		
<b>Dinamismo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Manifiesta disponibilidad constante (4)	Evaluación por competencias		
<b>Manejo de la presión</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Trasmite confianza y seguridad (4)	Evaluación por competencias		
<b>Planificación y organización</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Establece objetivos razonables con plazos determinados (3)	Evaluación por competencias		
<b>Conocimiento de la entidad</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Reconoce en forma adecuada el modelo de trabajo que se presenta en el INPEC. (5)	Evaluación por competencias		

<b>Desarrollo estratégico de recursos humanos</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Definir e implementar acciones de desarrollo para las personas y equipos. Desarrollo adecuado (3)	Evaluación por competencias		
<b>Gerencia de Proyectos</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Establece objetivos razonables con plazos determinados (3)	Evaluación por competencias		

<b>ESPECIFICAS: EFICACIA PERSONAL</b>			
<b>Trabajo en equipo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Orientación al trabajo colectivo (4)	Evaluación por competencias		
<b>Comunicación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Comunicación proactiva (4)	Evaluación por competencias		
<b>Liderazgo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Presenta habilidades necesarias para orientar a un grupo (5)	Evaluación por competencias		
<b>Autorregulación emocional</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Eficacia Funcional. (4)	Evaluación por competencias		
<b>Adaptabilidad al cambio</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Presenta ajustes al cambio de acuerdo a las exigencias del medio (3)	Evaluación por competencias		
<b>Construcción de relaciones</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Capacidad de crear y mantener contactos amistosos con personas que son o serán útiles para las metas (5)	Evaluación por competencias		
<b>Habilidades mediáticas</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Establece relaciones de alianza con los medios (5)	Evaluación por competencias		
<b>Cosmopolitismo</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Se presenta con autonomía y seguridad ante contextos variados. (5)	Evaluación por competencias		

<b>COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL</b>			
<b>COMPONENTE MEDICO</b>			
<b>FUENTE DE EVALUACION</b>		<b>Cumple</b>	
<b>Sensorial</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>
Agudeza visual	Valoración Optométrica		
Campo visual	Valoración Optométrica		
Discriminación del color	Valoración Optométrica		
Percepción de distancia y profundidad	Valoración Optométrica		

Coordinación viso-motriz (cover test)	Valoración Optométrica		
Percepción de herramientas (test de esteriopsis)	Valoración Optométrica		
Percepción espacial (test de esteriopsis)	Valoración Optométrica		

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

Adaptado de Carmen Helena Vergara; Análisis y descripción de puestos de trabajo de Manuel Fernández Ríos; Tratado de Psicología Forense, Javier Urra.

<b>OBSERVACIONES</b>

**Convenciones:**

- Cumple – Si:** el aspirante cumple con los parámetros del perfil Profesiográfico.
- No:** el aspirante no cumple o está por fuera de los estándares del perfil Profesiográfico.