**GUÍA PARA LA CONSTRUCCIÓN DE PERFILES DE CARGO PARA EMPRESAS**

**Tabla de contenido**

[1- INTRODUCCIÓN 3](#_Toc109653094)

[2- OBJETIVOS 4](#_Toc109653095)

[2.1. GENERAL 4](#_Toc109653096)

[2.2. ESPECÍFICOS 4](#_Toc109653097)

[3- ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDA LA GUÍA? 5](#_Toc109653098)

[4- POBLACIÓN OBJETO DE LOS PERFILES DE CARGO 5](#_Toc109653099)

[5- MARCO LEGAL RELACIONADO CON LOS PERFILES DE CARGO 5](#_Toc109653100)

[6- TIPOS DE PERFILES DE CARGO 6](#_Toc109653101)

[7- AUDITORÍA Y REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN 8](#_Toc109653102)

[8- DEFINICIONES 9](#_Toc109653103)

[9- RESPONSABILIDADES 10](#_Toc109653104)

[10- RECURSOS NECESARIOS PARA LA ELABORACION DE PERFILES DE CARGO 11](#_Toc109653105)

[11- METODOLOGÍA PROPUESTA 11](#_Toc109653106)

[11.1. Responsables de elaborar los perfiles de cargo 11](#_Toc109653107)

[11.2. Insumos para elaborar los perfiles de cargo 11](#_Toc109653108)

[11.3. Pasos para la elaboración de perfiles de cargo 12](#_Toc109653109)

[11.3.1. Flujograma 12](#_Toc109653110)

[11.3.2. Identificación y clasificación del cargo dentro del organigrama general de la empresa y la dependencia y/o área específica 13](#_Toc109653111)

[11.3.3. Identificación de las funciones del cargo 14](#_Toc109653112)

[11.3.4. Definición de las competencias del cargo. 15](#_Toc109653113)

[11.3.5. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos inherentes al cargo. 18](#_Toc109653114)

[11.3.6. Evaluaciones médico ocupacional de acuerdo al perfil del cargo 20](#_Toc109653115)

[11.3.7. Ejemplo consolidado de perfil de cargos 25](#_Toc109653116)

[12- BIBLIOGRAFÍA 27](#_Toc109653117)

[13- ANEXOS 29](#_Toc109653118)

# INTRODUCCIÓN

La presente Guía es un instrumento de consulta para las empresas, cuyo propósito es brindar herramientas al personal encargado de los procesos de Gestión Humana y Seguridad y Salud en el Trabajo respecto a los criterios y variables para la incorporación y seguimiento de los trabajadores con relación a su salud, condiciones físicas y psicológicas, además de sus competencias, promoviendo el ajuste del trabajador a su puesto de trabajo, optimizando así la selección y contratación y disminuyendo la probabilidad de fracaso en el desempeño de las labores para las que sea contratado.

Es conocido que uno de los mayores retos para las empresas es poder contar con trabajadores que cumplan con criterios de competencias y criterios biomédicos tendientes a lograr el mejor desempeño y por ende la mejor productividad. En los últimos años se ha intensificado la implementación de técnicas estructuradas como perfiles de cargo por competencias que pueden ser rigurosas, pero así mismo de gran utilidad para cualquier empleador.

Un perfil de cargo respalda la selección del personal de la empresa en relación a sus aptitudes, capacidades psicológicas y físicas requeridas, siendo una herramienta útil para el equipo de reclutamiento, direccionando la búsqueda de las personas adecuadas y las exigencias de acuerdo a las características buscadas; idealmente dichas características se deberán reflejar de la manera más sencilla posible. El propósito de un perfil de cargo es constituir un soporte técnico administrativo que define un puesto de trabajo desde los puntos de vista de: Gestión de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Medicina Preventiva, en donde se resumen las aptitudes, capacidades, peligros/riesgos laborales y requisitos médicos que deben cumplir los trabajadores.

Desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, el perfil de cargo se define como una matriz de información que permite establecer básicamente dos aspectos: el primero consiste en las medidas preventivas y de control que se deben tomar para proteger la seguridad y la salud de un trabajador en función de los peligros/riesgos a los cuales se va a exponer, y el segundo radica en el tipo y la periodicidad de evaluaciones médicas que se deben practicar a cada trabajador según el cargo. Todo lo anterior permite, además de contar con el personal más acorde para cada cargo, disminuir el riesgo de afecciones físicas o psicológicas derivadas del trabajo, desarrollar mejores programas de carácter preventivo y procesos de capacitación más ajustados a las necesidades reales de la empresa.

La presente Guía establece la unificación de conceptos con respecto a ciertos documentos manejados en las empresas como son perfiles de cargos, perfiles biomédicos y profesiogramas, consolidando en el concepto de perfiles de cargos, todo lo relacionado con la identificación de los peligros y el monitoreo de las condiciones de salud. Se pretende que las empresas tengan una guía sencilla que contemple unos parámetros metodológicos alcanzables.

Dentro del contexto normativo, la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, en su Capitulo III, contempla como uno de los Estándares Mínimos los “Perfiles de cargos” siendo éste un documento que sirve entre otros, para informar al médico o a la IPS contratada que realiza las evaluaciones ocupacionales de la empresa una descripción de las tareas y el medio en el cual desarrollarán su labor los trabajadores (peligros/ riesgos identificados). El perfil de cargos debe incorporar una metodología sencilla que integre las actividades a realizar por el trabajador (extraídas Manual de funciones), los requerimientos relacionados con competencias, habilidades, educación, entre otros, y la identificación de peligros y la evaluación de los riesgos a los que se va a exponer un trabajador, lo cual ayudará a determinar los exámenes médicos ocupacionales necesarios. Cualquier empresa, independientemente de su tamaño, podrá hacer uso de una metodología sencilla para la implementación de los perfiles de cargo.

La construcción de los perfiles de cargo no se debe limitar a una sola persona que derive en un sesgo en su elaboración; requiere de un equipo interdisciplinario con la participación de diferentes profesionales de Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, además de un médico laboral de la empresa o IPS contratada.

En ningún caso los perfiles de cargo podrán ser elementos de discriminación del aspirante por raza, color, sexo, religión, opinión política etc., que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidad de trato en el empleo y la ocupación, sin embargo, no se considera discriminación, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado (Numeral 2 del Artículo 1 del Convenio 111 - OIT). Se requiere que los perfiles de cargo sean válidos objetivamente por el puesto de trabajo y que no impongan condiciones o requisitos que, tras una apariencia neutra, encubran distinciones, exclusiones o preferencias que terminen por segregar. Es inadecuado hacer uso de exigencias que, sin decirlo abiertamente, construyen un tamiz que excluye de hecho a personas que reúnen características irrelevantes.

# OBJETIVOS

## 2.1. GENERAL

Proporcionar una orientación a las empresas para la elaboración de sus perfiles de cargo, que integren las funciones, las competencias y los peligros/riesgos de los puestos de trabajo, los cuales determinan los requerimientos para el proceso de selección de personal y las evaluaciones médicas ocupacionales.

## 2.2. ESPECÍFICOS

* Determinar los parámetros administrativos a tener en cuenta para la elaboración de los perfiles de cargo.
* Determinar los parámetros biomédicos y psicosociales para la elaboración de los perfiles de cargo.
* Definir la estructura, metodología y elementos básicos para elaborar perfiles de cargo.
* Suministrar una herramienta práctica de rápida consulta dirigida a las empresas que se encuentren elaborando los perfiles de cargo.
* Proporcionar a manera de ejemplo unos formatos base que orienten durante la construcción de los perfiles de cargo.

# ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDA LA GUÍA?

Esta guía puede ser aplicada por empleadores del sector público y privado como herramienta para la elaboración de los perfiles de cargo aplicable a todos los niveles de la empresa, de tal manera que les permita desde los procesos de selección tomar decisiones para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

# POBLACIÓN OBJETO DE LOS PERFILES DE CARGO

Los perfiles de cargo están dirigidos a todos los aspirantes o trabajadores de una empresa, independientemente si se es para incorporación o cambio de puesto de trabajo.

# MARCO LEGAL RELACIONADO CON LOS PERFILES DE CARGO

Tabla 1. Marco legal relacionado con los perfiles de cargo

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NORMA** | **REGULACIÓN** | **ESPECIFICACIÓN** |
| Decreto 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo | Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Parágrafo 3. El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de Vigilancia Epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control. |
| Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de la Protección Social | Por el cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. | Artículo 2º: Definiciones. Perfil del cargo: conjunto de demandas físicas, mentales y condiciones específicas, determinadas por el empleador como requisitos para que una persona pueda realizar determinadas funciones o tareas.  Artículo 4º. El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas pre-ocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor. |
| Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo | Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo | Capitulo III, Art. 16. Perfiles de cargos: Informar al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales los perfiles de cargos con una descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrolla la labor respectiva. |
| Decreto 2852 de 2013 del Ministerio del Trabajo | Por el cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del mecanismo de Protección al Cesante y se dictan otras disposiciones. | Artículo 14. Disponibilidad de la información en el sistema de información del Servicio Público de Empleo. La información de la vacante contenida en el Sistema de Información del Servicio Público de empleo sobre los requisitos de educación, experiencia y salario deberá estar disponible para quien desee consultarla…” |
| Ley 1636 de 2013 | Por medio del cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia. | Artículo 31. Del carácter obligatorio del registro de vacantes en el servicio Público de Empleo. Todos los empleadores están obligados a reportar sus vacantes al Servicio Público de Empleo de acuerdo a la reglamentación que para la materia expida el gobierno. |
| Convenio 111 organización Internacional del Trabajo - OIT | Convenio sobre discriminación (empleo y Ocupación), 1958 (num.111) | Artículo 1 Numeral 2: Las distinciones, exclusiones o referencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. |

# TIPOS DE PERFILES DE CARGO

Existen varios modelos incluidos en dos tipos: Perfiles de cargo por factores y Perfiles de cargo por competencias, este segundo tipo el más empleado universalmente. La presente Guía adopta la metodología de perfiles de cargo por competencias.

El modelo de perfiles de cargo por competencias determina si el aspirante posee las características necesarias para ocupar el cargo. No está centrado exclusivamente en los conocimientos que el aspirante maneja, sino que permite evaluar si la persona sabe expresar esos conocimientos y habilidades dentro del contexto para el que se le requiere. Eso determinará si la persona sabe desenvolverse con naturalidad en el cargo ofrecido, traducido tanto a nivel cuantitativo como a nivel cualitativo. Un perfil de cargo por competencias cumple con ser un modelo conciso, describe comportamientos que se pueden observar y se vincula a la estrategia, estructura y la cultura de la empresa según sus necesidades particulares. Es por esto que en diferentes empresas , dos puestos con la misma denominación, por ejemplo, secretaria de dirección, pueden tener perfiles competenciales totalmente diferentes o iguales teniendo encuenta la cultura de la empresa, sus estrategias y la forma de dirección. De la misma manera una persona que parece ser apta para una empresa resulta que para otra no lo es, en el mismo puesto de trabajo. Los componentes del perfil por competencias son múltiples, pero dentro de los principales se pueden enunciar:

* Saber (conocimientos): el conjunto de conocimientos.
* Saber hacer (habilidades / destrezas): que la persona sea capaz de aplicar los conocimientos que posee a la solución de los problemas que le plantea el cargo.
* Saber estar (actitudes / intereses): que los comportamientos se ajusten a las normas y reglas de la empresa.
* Querer hacer (motivación): si un trabajador comprueba que sus esfuerzos por conseguir una utilización más eficaz del tiempo y no se valora puede llegar a decidir que no merece la pena esforzarse por hacerlo.
* Poder hacer (medios y recursos): se trata de que la persona disponga de los medios y recursos necesarios para llevar a cabo los comportamientos incluidos en las competencias.

Se debe distinguir a su vez entre competencias laborales y competencias personales; la combinación de ambas lleva a la eficiencia en el cargo a desempeñar. Esto sirve para explicar cómo se haría un perfil de cargo por competencias para buscar un trabajador para un cargo determinado.

Esta es una de las máximas diferencias que se introduce en el modelo de perfiles por competencias, anteriormente se seleccionaban a las personas por sus competencias laborales únicamente, es decir por *aptitudes,* ahora se incorporan las competencias personales es decir *actitudes*, respectivamente conocidas también como *competencias duras* y *competencias blandas*.

Un ejemplo sencillo: un trabajador cualificado en el aspecto técnico, que sabe muy bien su trabajo (su tarea), pero que carece de una serie de habilidades y de competencias personales como, por ejemplo: empatía, capacidad de trabajo en equipo, creatividad, es un trabajador que según el modelo de gestión de competencias le falta el 50% de sus competencias para el cargo. Si imaginamos que, además es una persona que trabaja sin tomar en cuenta las opiniones del cliente, podrá saber hacer su trabajo técnicamente pero no es una buena imagen para la empresa. Es decir, el modelo por competencias deja de poner el foco en la tarea del trabajador, para poner el foco directamente sobre la persona.

Los perfiles de cargo deben contener entonces una información mínima:

* Descripción del puesto de trabajo
* Especificación técnica o profesional que requiere el cargo
* Ubicación dentro de la empresa (organigrama general) y del área o dependencia.
* Trabajo en equipo o individual
* Zonas o áreas donde se desarrolla la jornada laboral
* Funciones específicas del cargo
* Objetivos y resultados que se esperan
* Capacidades y aptitudes personales necesarias para el cargo
* Descripción de las responsabilidades que implica el cargo
* Horarios de trabajo
* Herramientas o maquinaria que se utilizarán para el desarrollo de la tarea
* Peligros/riesgos laborales del cargo
* Requerimientos físicos, biológicos y psicosociales para el cargo (exámenes médicos, paraclínicos y pruebas psicotécnicas)

Principales errores que se pueden presentar cuando se diseñan perfiles de cargos:

* Nunca actualizarlos. Las organizaciones son unidades dinámicas que están en constante cambio, y los perfiles de cargo deben ser actualizados conforme a cuando las condiciones cambien: tipos de trabajo, características y duración de las tareas, peligros/riesgos, entre otros.
* No dar fácil acceso a toda la empresa. No es suficiente que el departamento de Talento Humano tenga acceso a los perfiles de cargo, es necesario que toda la empresa pueda tener acceso a su propio perfil y preferentemente a los de sus compañeros de trabajo. Esto ayuda a la comunicación efectiva de responsabilidades, conocimiento y gestión de los riesgos, evidencia de los requerimientos para el cargo y disminuye los desacuerdos entre los colaboradores. Igualmente, es conveniente dar a conocer los perfiles de cargo a los prestadores de servicios externos durante el proceso de selección como pruebas psicotécnicas, exámenes médicos, etc.
* Tenerlos como única referencia para las características de un cargo. No deben representar el único documento que consolide las obligaciones y funciones de un trabajador ni tampoco los criterios con que un empleador lo evalúa.
* Plantearlos de forma genérica agrupando demasiados tipos de cargo sin particularizar frente a las condiciones de riesgo en cada puesto de trabajo.

Es por este punto por el cual los perfiles de cargo deben de ser realizados por personal con experiencia, para que sean formulados de tal forma que no sean limitantes ni discriminatorios frente al desarrollo o función de los trabajadores.

# AUDITORÍA Y REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

Se deben programar los seguimientos al plan de trabajo establecido para la implementación de los perfiles de cargo, buscando identificar fortalezas en el proceso de incorporación de la empresa que puedan potenciar diferentes componentes de este sistema y de otros que se estén desarrollando. Igualmente, deberán identificarse oportunidades generalmente expresadas en el cumplimiento de los objetivos o en los desempeños de los colaboradores vinculados.

Es de recalcar que los planes de trabajo no son estáticos y que cuando se requiera deberían poderse ajustar.

El resultado de la auditoria será fundamental para:

* Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo, considerando las acciones de mejora continua.
* Identificar y documentar las deficiencias de los perfiles de cargo como soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias.
* Rendición de cuentas.

Los equipos de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo junto con el médico laboral de la empresa o IPS contratada, establecerán un informe preciso sobre el avance en el proceso de implementación de los perfiles de cargo.

# DEFINICIONES

**Cargo:** hace referencia al empleo o al oficio que una persona desempeña en una empresa pública o privada. Es un conjunto de actividades, funciones y responsabilidades que caracterizan la realización de un trabajo particular en una empresa; de igual forma, contempla el espacio físico donde se lleva a cabo y su jornada habitual. Un cargo puede ser ocupado por uno o más trabajadores.

**Diagnóstico de condiciones de salud:** resultado del procedimiento sistemático para determinar el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determina el perfil sociodemográfico y de morbilidad de una población trabajadora.

**Funciones**: son las actividades realizadas de manera continua por el trabajador de acuerdo al cargo que tiene asignado. Para que las actividades sean consideradas función deberán ser continuas y con cierta frecuencia.

**Manual de funciones:** es un documento técnico normativo de gestión institucional donde se describe la función básica, las funciones específicas, las relacionadas de autoridad, dependencia y coordinación, así como los requisitos de los cargos y puestos de trabajo.

**Peligro:** fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

**Perfil de cargo:** conjunto de demandas físicas, mentales y condiciones específicas, determinadas por el empleador como requisitos para que una persona pueda realizar determinadas funciones o tareas.

**Riesgo:** combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

**Talento Humano:** hace referencia a la capacidad productiva de una empresa en base a la calidad de formación de sus colaboradores y su experiencia de trabajo.

**Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo:** desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

# RESPONSABILIDADES

Tabla 2. Definición de roles y responsabilidades

| **PROFESIONAL** | **RESPONSABILIDADES** |
| --- | --- |
| **Gerencia – Alta Dirección** | * Definir roles y responsabilidades involucrando a todos los niveles de la empresa. * Revisar periódicamente los perfiles de cargo diseñados en la empresa y propender que se ajusten periódicamente a todos y cada uno de los cargos existentes y definir los planes de acción o ajustes periódicos. * Involucrar al área de Talento Humano de la empresa en el diseño e implementación de los perfiles de cargo al 100% de los cargos. * Proveer recursos para garantizar el óptimo cumplimiento en los requisitos establecidos en los perfiles de cargo. * Tomar decisiones de tipo estratégico para garantizar los controles o proyectos requeridos. |
| **Encargado o líder Talento Humano y/o equipo técnico** | * Liderar la elaboración y actualización y someter a aprobación de la gerencia los perfiles de cargo elaborados por el equipo interdisciplinario. * Garantizar el total cumplimiento de los diferentes requisitos estipulados en los perfiles de cargo. * Efectuar la evaluación periódica de los perfiles de cargos. |
| **Encargado o líder SST y/o equipo técnico** | * Participar en la elaboración de los perfiles de cargo. * Garantizar la elaboración y actualización de los documentos técnicos como insumo para la elaboración de los perfiles de cargos (Matriz de peligros, Diagnóstico de condiciones de salud, Análisis de morbi-mortalidad). |
| **Médico especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo contratado o de la IPS que preste el servicio** | * Participar en la elaboración y actualización de los perfiles de cargo. * Determinar las evaluaciones médicas y paraclínicas necesarias en los perfiles de cargo. * Realizar las evaluaciones médico ocupacionales y emitir los conceptos de aptitud de acuerdo a los perfiles de cargos de la empresa. |
| **Coordinadores de área o jefes** | * Colaborar con las áreas de Talento Humano y SST suministrando información sobre las características de los puestos de trabajo a su cargo desde el punto de vista de los riesgos y competencias. |

Fuente: Documento adaptado de la Cartilla Guía para Implementación de la Vigilancia Epidemiológica en las Empresas. Ministerio del trabajo y Consejo Colombiano de Seguridad.

# RECURSOS NECESARIOS PARA LA ELABORACION DE PERFILES DE CARGO

* Humanos: descritos en la Tabla 2.
* Pruebas psicométricas, pruebas de competencias.
* Técnicos: softwares para selección de personal (cuando sea factible su aplicación).
* Financieros: se debe asignar un rubro para el reclutamiento de personal (costos de valoraciones médicas, pruebas psicométricas, softwares, etc.).
* Legales: descritos en la Tabla 1.

# METODOLOGÍA PROPUESTA

## 11.1. Responsables de elaborar los perfiles de cargo

El responsable de la elaboración de los perfiles de cargos es el empleador a través cdel Equipo técnico de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo y en el Médico laboral o IPS de SST contratada por la empresa como se describe en la tabla 2.

## 11.2. Insumos para elaborar los perfiles de cargo

Para la elaboración de los perfiles de cargo se requieren unos insumos mínimos:

* Actividad económica de la empresa: de acuerdo a la normatividad vigente para el Sistema General de Riesgos Laborales.
* Organigrama general de la empresa por procesos con sus cargos y del área o dependencia: es un esquema gráfico que representa la estructura interna de la empresa, reflejando las relaciones jerárquicas y las competencias de la misma, así como la relación entre los diferentes departamentos.
* Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos (IPEVR): es una herramienta de orientación técnica donde se registran objetivamente todos los riesgos relevantes para la seguridad y salud de los trabajadores y que puedan ocasionarles daño.
* Evaluación de factores de riesgo psicosocial que comprende factores intralaborales y extralaborales, individuales y los efectos, establecida en las Resoluciones 2646 de 2008 y 2764 de 2022 o las normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.
* Mediciones ambientales de los riesgos específicos medibles: son estudios técnicos que sirven para controlar los riesgos prioritarios provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos que puedan afectar la salud de los trabajadores en las empresas.
* Inventario de sustancias químicas: cualquiera que sea el sector económico de la empresa, e independientemente del tamaño de la misma, todas utilizan sustancias químicas en menor o mayor medida: desde el limpiador hasta un insecticida, un ambientador o cualquier producto que se crea inocuo. Lo cierto es que la intervención de un riesgo es posible solo cuando se conoce.
* Si está clasificada como actividad de alto riesgo: de acuerdo al Decreto Ley 2090 de 2003, o la norma que lo modifique o sustituya, entendiendo por actividad de alto riesgo aquella en la cual la labor desempeñada implique la disminución de la expectativa de vida saludable o la necesidad del retiro de las funciones laborales que ejecuta. Estas actividades son: trabajos de minería en socavones, trabajo en alturas, trabajo con exposición a radiaciones ionizantes, trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas, controladores de tránsito aéreo, cuerpo de bomberos y personal dedicado a la custodia y vigilancia de internos del INPEC.
* Diagnóstico de condiciones de salud: resultado del procedimiento sistemático para determinar el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determina el perfil sociodemográfico y de morbilidad de una población trabajadora.

## 11.3. Pasos para la elaboración de perfiles de cargo

## 11.3.1. Flujograma

**IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DEL CARGO DENTRO DEL ORGANIGRAMA GENERAL DE LA EMPRESA Y LA DEPENDENCIA Y/O ÁREA ESPECÍFICA**

**IDENTIFICACION DE LAS FUNCIONES DEL CARGO – FINALIDAD, TAREAS**

**DEFINICIÓN DE LAS COMPETENCIAS DEL CARGO:**

**-CORPORATIVAS – TÉCNICAS - HUMANAS**

**IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACION Y VALORACION DE LOS RIESGOS INHERENTES AL CARGO**

**EVALUACIÓN MÉDICO OCUPACIONAL PARA EL PERFIL DEL CARGO - PRUEBAS**

### 

## 11.3.2. Identificación y clasificación del cargo dentro del organigrama general de la empresa y la dependencia y/o área específica

El organigrama de una empresa es un recurso crucial para el departamento de Talento Humano. Para hacer un diseño organizacional se requiere contar con un inventario de todas las tareas, funciones y objetivos de la empresa, así como del desarrollo de las agrupaciones y ordenamientos de puestos de trabajo, departamentos e individuos. Se trata de un sistema que permite identificar las cadenas de mando, como se agrupan los cargos, bajo que departamentos y las funciones y relaciones jerárquicas de la planta de personal. Siempre marcado por los criterios de la Dirección y las políticas del área de Talento Humano. De esa manera se sientan las bases de la empresa, con información esencial para coordinar diversos aspectos de producción, negocio y relaciones interpersonales. Los organigramas están sujetos al enfoque y la perspectiva de la empresa. Por tanto, unos funcionan más que otros según los intereses.

Se pueden tener muchos tipos de organigramas: Organigrama funcional o estructural, Organigrama matricial, Organigrama vertical, Organigrama horizontal, Organigrama jerárquico, Organigrama mixto, Organigrama circular, Organigrama microempresa.

Una vez revisado el organigrama se ubica el cargo dentro del mismo. Esto nos permitirá determinar los siguientes datos para poderlo clasificar:

* Segmento: tipo de cargo bajo una connotación jerárquica. Comúnmente se identifican cuatro segmentos básicos:
  + Cargo directivo
  + Cargo de mando medio
  + Cargo de supervisión, profesionales y técnicos
  + Cargos auxiliares, operativos y de apoyo
* Tipología: este agrupador básicamente descompone el segmento en sus partes, es decir por ejemplo para el Segmento de Supervisión, Profesional o Técnico, se identifica el pertinente.
* Cargo tipo: fundamentalmente es la unión de una tipología y un área funcional o familia. Por ejemplo, técnico informático que puede referirse a muchos cargos relacionados con la informática, pero dentro de las actividades de ejecución técnica.
* Cargo funcional: se conforma mediante la agrupación de una serie de actividades relacionadas en cuanto tipo de trabajo y nivel de complejidad. A este se asocian las competencias y resultados requeridos.
* Cargo funcional específico: tiene las mismas características del puesto funcional, sin embargo, se asocia a una ubicación física específica dentro de la empresa (por ejemplo, sucursal).

Ejemplo práctico:

|  |  |
| --- | --- |
| SEGMENTO | Supervisores, técnicos y profesionales |
| TIPOLOGIA | Técnico |
| CARGO TIPO | Técnico informático |
| CARGO FUNCIONAL | Técnico informático de soporte a usuarios |
| CARGO FUNCIONAL ESPECIFICO | Técnico informático de soporte a usuarios sucursal norte |

## 11.3.3. Identificación de las funciones del cargo

Describir las funciones de un cargo permite documentar los diferentes cargos dentro de un organigrama, el control y la mejora de los sistemas de gestión y producción de servicios, estableciendo las bases para una adecuada definición de objetivos y también hace posible efectuar el desarrollo de una valoración de cargos ajustada a sus contenidos y exigencias. De esta manera, la política retributiva, allá donde la legislación y normativa lo permiten, considerará el aporte diferencial, a los resultados de la empresa, de cada uno de los cargos. Los principales elementos a tener en cuenta dentro de las funciones son:

* Finalidad: es la razón de ser de un puesto de trabajo y responde a la pregunta ¿Para que existe el cargo? Revela por tanto la contribución básica de un cargo a los resultados de la empresa: Ejemplos:
  + Gestión global de la empresa, optimizando los resultados clave del negocio.
  + Dirigir, planificar y coordinar las actividades generales de los departamentos en colaboración con el director técnico.
  + Impulsar, mantener y desarrollar la gestión de la calidad total de la empresa.
* Área de eficacia/resultados: es lo que materialmente aporta un puesto de trabajo a una empresa y a un área funcional de la misma.
  + Resultados económicos y financieros.
  + Rentabilidad de las inversiones.
  + Planificación y cumplimiento del presupuesto.
  + Mejora de la calidad.
  + Imagen de la empresa.
* Tareas: es el conjunto de actividades que realiza una persona para materializar una parte importante de su trabajo, ejemplos:
  + Unir las piezas mediante soldadura eléctrica.
  + Mecanizar una pieza de una máquina – herramienta realizando las operaciones de: devaste, acabado y roscado.
  + Realizar asientos contables mediante registro manual de los libros de contabilidad.
  + Elaborar una orden de compra.
  + Archivar documentos.
* Funciones: para mejor comprensión, conviene agrupar las tareas que se realizan en unidades de mayor dimensión que se denominan funciones. A su vez estas se clasifican en:
  + De ejecución: son grupos de tareas o actos que realiza una persona para conseguir un objetivo o fin concreto. Por ejemplo:
    - Seleccionar proveedores.
    - Dimensionar la planta de personal de un área o departamento.
    - Contratar trabajadores.
    - Reparar maquinaria.
  + Directivas:
    - Planificación (previsión, programación, presupuestar, políticas y reglamentación).
    - Organización (estructura, delegación y coordinación).
    - Dirección (toma de decisiones, selección, formación, motivación, comunicación, asesoramiento).
    - Control (de resultados de personal).
  + Empresariales:
    - Producción (fabricación, mantenimiento).
    - Comercial (promoción, venta, producto, distribución).
    - Personal (selección, formación, motivación, administración de personal, relaciones laborales).
    - Adquisiciones (compras, almacén, gestión de stock).
    - Administración y finanzas (contabilidad, facturación, tesorería, finanzas).
    - Investigación y desarrollo

Ejemplo práctico:

|  |  |
| --- | --- |
| PUESTO FUNCIONAL ESPECÍFICO | Técnico informático de soporte a usuarios sucursal Norte |
| FINALIDAD | El apoyo técnico en sistemas informáticos a los usuarios en la sucursal Norte |
| ÁREAS DE EFICACIA/RESULTADOS | Mejorar la eficiencia informática para los usuarios disminuyendo así los tiempos de ejecución |
| TAREAS | * Revisión y mantenimientos de los computadores y equipos relacionados * Revisión del funcionamiento de los programas informáticos para los usuarios |
| FUNCIONES | Reparación de los sistemas informáticos |

## 11.3.4. Definición de las competencias del cargo.

Competencias corporativas

Son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas definidas por la empresa y cuya principal regla de diseño y gestión es que deben ser poseídas por todos los miembros que la componen independientemente del cargo que ocupen, ya que al tenerlas y desarrollarlas contribuyen sustancialmente al éxito y productividad organizacional. Normalmente este tipo de competencias reflejan los valores de la empresa, las pautas de conducta de servicio y/o gestión que conllevan al direccionamiento estratégico de la empresa. Así, por ejemplo:

* Conocimiento de los productos
* Servicio al cliente
* Gestión comercial
* Gestión de calidad
* Innovación y desarrollo
* Compromiso

Competencias técnicas o duras

Son aquellos conocimientos, habilidades y/o destrezas específicas que deben demostrar o poseer las personas para desempeñar eficazmente una función determinada. Mientas que las competencias corporativas son de aplicación general a todos los cargos de la empresa, las competencias técnicas deben ser clasificadas por familias de cargos o en forma individual por cada uno de los cargos dada la complejidad de la estructura de la empresa. Podrán definirse, por ejemplo:

* Formación académica necesaria (Formación empírica con alta experiencia, Técnico, Tecnólogo, Profesional, Especialista, Doctorado)
* Administración de base de datos
* Manejo tecnológico (Softwares de procesamiento)
* Administración de nómina
* Regulación jurídica
* Informática
* Gestión de calidad

Competencias humanas o blandas

Se debe definir primero cuáles son los datos que podrían ser relevantes para el perfil de cargo y que puedan tener un impacto en el desempeño del mismo. Muy importante que no tengan ningún componente discriminatorio. Algunos ejemplos:

* Estado civil: se requiere que tenga una condición estable sentimentalmente o no.
* Edad: como parámetro técnico mas no excluyente.
* Hijos: como parámetro de tiempo disponible mas no excluyente

Luego se debe tener en cuenta dos aspectos básicos: competencias genéricas y específicas.

El modelo de Spencer y Spencer recoge seis grupos de competencias genéricas:

Tabla3. Clasificación de las Competencias Laborales Genéricas.

|  |  |
| --- | --- |
| GRUPOS | COMPETENCIAS GENERICAS |
| Competencias de desempeño y operativas | * Orientación al resultado * Atención al orden, calidad y perfección * Espíritu de iniciativa * Búsqueda de la información |
| Competencias de ayuda y servicio | * Sensibilidad interpersonal * Orientación al cliente |
| Competencias de Influencia | * Persuasión e influencia * Conciencia organizativa * Construcción de relaciones |
| Competencias directivas | * Desarrollo de los otros * Actividades de mando, asertividad y uso del poder formal * Trabajo en grupo y cooperación * Liderazgo de grupos |
| Competencias cognitivas | * Pensamiento analítico * Pensamiento conceptual * Capacidades técnicas, profesionales y directivas |
| Competencias de eficacia personal | * Autocontrol * Confianza en sí mismo * Flexibilidad * Hábitos de organización |

Fuente: BIZQUERRRA, RAFAEL; PEREZ E. Nuria: y las competencias emocionales. España, 2007. Disponible en internet: Uned.http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/biblined:EducacionXXI-2007numero10-824/documento.pdf

Las competencias deberán ser en función de los diferentes puestos de trabajo, de acuerdo con las funciones, responsabilidades y tareas específicas de los mismos:

Tabla 4. Competencias generales según el puesto ocupado

|  |  |
| --- | --- |
| PUESTO | COMPETENCIAS |
| Ejecutivas | * Razonamiento estratégico * Liderazgo del cambio * Gestión de las relaciones |
| Directivas | * Flexibilidad * Introducción del cambio * Sensibilidad interpersonal * Delegación de responsabilidades * Trabajo en equipo * Transferibilidad a diferentes entornos geográficos |
| Empleados | * Flexibilidad * Motivación para buscar información y capacidad de aprender * Orientación hacia el logro * Motivación para el trabajo bajo presión de tiempo * Colaboración en grupos multidisciplinarios * Orientación hacia el cliente |

Fuente: HOOGHIEMSTRA, Tiggibe. Gestión integrada de recursos humanos: las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos. Biblio: Ediciones Deusto 1992 p.13-42

La evaluación de competencias deberá ser definida antes de la incorporación de los individuos a una empresa con el fin de tener la veracidad sobre el cumplimiento del perfil del cargo basado en competencias, esto se realiza en el proceso de selección de personal.

Competencias actitudinales o de gestión:

Son aquellos componentes actitudinales de un individuo que demuestran su capacidad para obtener resultados en forma rápida y eficaz, garantizando así el éxito de su gestión en un cargo específico; incluye aquellas actitudes de índole personal que demuestran la eficiencia propia del individuo. Competencias como:

* Liderazgo
* Astucia
* Recursividad
* Gestión oportuna
* Toma de decisiones
* Trabajo en equipo
* Desarrollo de personas
* Empowerment.

Ejemplo práctico:

|  |  |
| --- | --- |
| PUESTO FUNCIONAL ESPECÍFICO | Técnico informático de soporte a usuarios sucursal Norte |
| COMPETENCIAS CORPORATIVAS | * Deberá tener conocimiento de los sistemas informáticos utilizados en la empresa. * Sentido de compromiso y del servicio a los usuarios informáticos de la empresa |
| COMPETENCIAS TÉCNICAS | * Técnico o tecnólogo en informática * Manejo tecnológico de Word Press, Google Drive, Pocket, Dropbox, |
| COMPETENCIAS HUMANAS | Género: indiferente. Edad: indiferente. Deberá tener sensibilidad interpersonal, orientación al cliente. Ser recursivo y prestar una gestión oportuna |

## 11.3.5. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos inherentes al cargo.

La Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos (IPEVR) es una herramienta de orientación técnica donde se registran objetivamente todos los riesgos relevantes para la seguridad y salud de los trabajadores y que puedan ocasionar daño a los trabajadores. Con base en ella se identifica el nivel de riesgo a los que están expuestos los trabajadores en los diferentes cargos. Esta nos permite identificar datos como:

* Tipo de actividad
* Frecuencia con que se realiza
* Número de personas que se involucran
* Materiales que se utilizan
* Si hay presencia de agentes nocivos

Para la identificación de peligros y la valoración de los riesgos existen varias técnicas y metodologías que nos permiten cualificar y cuantificar los peligros/riesgos de las empresas y de cada uno de sus cargos.

Cualquier metodología utilizada por la empresa debe definir cuáles serán los riesgos del cargo en evaluación. Las metodologías más usadas actualmente son:

* GTC 45, segunda actualización, 20 de junio de 2012.
* Normas ISO 31000 de 2018
* Metodología de las Administradoras de Riesgos Laborales para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
* Análisis 'What if´ (¿Qué pasaría si?)
* Combinada GTC 45 con riesgo residual.

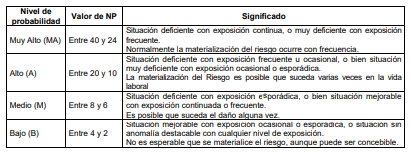
A continuación, se ilustra la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos empleando la Guía Técnica Colombiana Icontec GTC 45 sin embargo, es de aclarar que, cualquier metodología de las enumeradas anteriormente u otras que cumplan los criterios técnicos son útiles para este propósito.

* Fenómenos naturales: precipitaciones, sismo o terremoto, vendaval, inundación, derrumbe
* Mecánicos: máquinas y herramientas
* Locativos: superficies, pisos, orden y aseo, caída de objetos
* Tecnológico: explosión, fugas, derrames, incendios
* Accidentes de transito
* Biomecánicos: posturas, cargas, movimientos repetitivos
* Psicosocial: condiciones de la tarea, jornada de trabajo, relaciones jerárquicas
* Químico: gases, vapores, humos, material articulado
* Físicos: ruido, eléctrico, iluminación, temperatura, presión atmosférica, radiaciones.
* Biológicos: virus, bacterias, hongos, animales.

La metodología también nos orienta hacia el nivel de exposición al riesgo lo que nos conduce hacia la intervención médica preventiva.

Tabla 6. Determinación del nivel de probabilidad





Fuente. Guía técnica colombiana GTC 45 – Segunda actualización 2012

Estos parámetros nos permiten identificar para el perfil de cargos tanto los peligros/riesgos inherentes como el nivel de riesgo de los mismos.

Ejemplo práctico:

|  |  |
| --- | --- |
| PUESTO FUNCIONAL ESPECÍFICO | Técnico informático de soporte a usuarios sucursal Norte |
| Riesgos/peligros inherentes al cargo | Biomecánicos: posturas sedentes, movimientos repetitivos por digitación  Nivel de la probabilidad: Alto |
| Psicosocial: largas jornadas de trabajo, estilo de liderazgo autocrático  Nivel de probabilidad: Medio |
| Físicos, químicos, seguridad y otros.  Nivel de probabilidad: Bajo |

## 11.3.6. Evaluaciones médico ocupacional de acuerdo al perfil del cargo

Una vez se tenga clara la información de los peligros/riesgos inherentes al cargo, el médico ocupacional o IPS contratada por la empresa podrá determinar objetivamente los exámenes necesarios para garantizar que las condiciones físicas del aspirante no se vean afectadas por la exposición a los peligros/riesgos laborales del cargo o que su condición física este comprometida y no pueda desarrollar las tareas del cargo sin deterioro de su salud.

Se deben tener en cuenta algunas pautas para las valoraciones médicas:

* Esfuerzo Físico Necesario: Los esfuerzos físicos son aquellos que se realizan cuando se desarrolla una actividad muscular y éstos pueden ser estáticos o dinámicos. Se debe tener en cuenta estas cargas dinámicas o estáticas del cargo para poder seleccionar un trabajador.
* Capacidad Visual: La agudeza visual es la capacidad de nuestro sistema visual para distinguir detalles de forma nítida a una distancia y condiciones determinadas. Por tanto, nos indica la posibilidad de ver detalles de un objeto sobre un fondo uniforme o de ver que dos objetos muy cercanos están, efectivamente, separados. Para acceder a determinados puestos de trabajo como los pilotos de aviación o los cuerpos de seguridad, hay una serie de requerimientos entre los que figura la agudeza visual.
* Destreza o Habilidad: El significado de destreza reside en la capacidad o habilidad para realizar algún trabajo, primariamente relacionado con trabajos físicos o manuales. Dicho de otra forma: si la habilidad es la predisposición que una persona posee naturalmente para algo, la destreza se adquiere por medio de la experiencia, las cuales potencian una habilidad hasta su más alto nivel. Así que podríamos decir que habilidad y destreza van de la mano.
* Constitución Física Necesaria: La constitución física es algo que heredamos de nuestros padres, pues se trata de una cuestión genética que apenas podemos modificar, pues nuestro cuerpo tiene una predisposición u otra. Para saber esto es importante que diferenciemos entre un tipo de morfología u otra. La formación física permite un incremento general del rendimiento, ya sea vía incremento de la cantidad o intensidad del esfuerzo dedicado a la realización de las tareas, ya sea vía incremento de la calidad del desempeño realizado, lo cual incidirá en el aprovechamiento más óptimo de los recursos.
* Condiciones psicosociales del cargo: hace referencia a aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionada con la organización del trabajo, el contenido del trabajo, y la realización de la tarea, y que pueden afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. Por ejemplo tareas monótonas, repetitivas, fragmentadas y carentes de interés, das,

De acuerdo a lo anterior se podrá canalizar mejor el tipo de evaluación a realizar por el médico de acuerdo al requerimiento de la empresa.

* **Evaluación médica de ingreso o pre empleo:** se realiza para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.
* **Evaluación médica por cambio de cargo**: se realiza cuando un trabajador cambia de cargo y ello implica cambio del ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que se detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia.
* **Evaluación médica periódica**: su propósito es monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.
* **Evaluación médica de egreso**: se aplica cuando el trabajador termina la relación laboral. Su objeto es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

Pruebas médicas:

Las pruebas que se van a elegir para un cargo especifico deberán cumplir los criterios de pertinencia y racionalidad.

Pertinencia: garantía que se realicen los exámenes que realmente se requieren. Un ejemplo, si dentro de la matriz de peligro el cargo al que aspira el trabajador evidencia un riesgo medio, alto o muy alto de exposición de ruido, la realización de una audiometría tonal será lo pertinente para ese cargo, en tanto que un electrocardiograma no sería pertinente.

Racionalidad: capacidad de aplicar a los trabajadores o aspirantes las evaluaciones con la periodicidad adecuada y los parámetros correspondientes determinados legalmente o establecidos en los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica de la empresa. Siguiendo el mismo ejemplo de la pertinencia, en el caso de la exposición a ruido no sería racional realizar una valoración por otorrinolaringología por parte de la empresa, o realizar audiometría cada dos meses si en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica está definido técnicamente realizar la audiometría anualmente, mientras que la valoración por otorrinolaringología le correspondería a la EPS del trabajador y no a la empresa.

En el perfil de cargos deberán quedar relacionadas las pruebas médicas requeridas para el ingreso, para los exámenes periódicos y para el egreso de la empresa.

Periodicidad de las pruebas:

Esta se define según los peligros/riesgos y la normatividad especifica como por ejemplo radiaciones, alturas, manipulación de alimentos, etc., que tienen un soporte jurídico de su periodicidad, en tanto que la periodicidad de las demás pruebas dependerá del grado de desarrollo y seguimiento del SG-SST de la empresa y podrá ser anual o cada dos años.

Así mismo, según el perfil del cargo y los riesgos laborales a los que se expondrá el trabajador, se deberá determinar cuáles serían las posibles restricciones médicas relativas o absolutas para poder asumir el cargo en cuestión.

*Restricciones médicas relativas:* son aquellas generadas por patologías presentes en el trabajador previo a su ingreso que impiden la realización de algunas tareas del cargo, por ejemplo, un trabajador que va a realizar trabajo en alturas y presenta un sobrepeso podría realizar la actividad con alguna restricción susceptible de eliminar una vez disminuya de peso.

*Restricciones médicas absolutas:* son aquellas generadas por patologías presentes en el trabajador previo a su ingreso que impiden la realización de las tareas del cargo por generar riesgo de complicaciones médicas derivadas de los riesgos a exponerse, por ejemplo, un trabajador que va a tener exposición a ruido y presenta hipoacusia moderada, estaría totalmente contraindicado para asumir ese cargo por la posibilidad de agravar su enfermedad.

La siguiente tabla es una guía para relacionar las principales pruebas que pueden hacer parte de la evaluación médica:

Tabla7. Principales pruebas médicas de acuerdo a la valoración requerida

| **VALORACIÓN REQUERIDA** | **DESCRIPCIÓN** |
| --- | --- |
| **ÉNFASIS** | En el Examen Médico Ocupacional el énfasis se refiere a que, además de la evaluación médica completa, al momento de la evaluación, el médico se detiene a revisar con mayor profundidad los sistemas sugeridos según su posibilidad de afectación por la exposición a riesgos tanto por enfermedad laboral o por accidente de trabajo. De esta forma, se determina la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales. Además, se establece la existencia de restricciones laborales que ameriten alguna condición sujeta a modificación de las funciones y se identifican condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo. Estos énfasis los deberá tener en cuenta el médico evaluador en el momento del examen y no requieren de una consulta adicional ni de exámenes especiales sino de la aplicación detallada de la semiología clínica a la hora de realizar un buen examen médico completo, por ejemplo: manipulador de alimentos, énfasis dermatológico, trabajado en alturas con énfasis en sistema osteomuscular. |
| **PRUEBAS COMPLEMENTARIAS** | Conjunto de exámenes específicos de acuerdo con los factores de riesgo, que ayudan a la detección temprana de las alteraciones de salud, contribuyendo a la precisión del diagnóstico y al seguimiento o a los Programas de Vigilancia Epidemiológica que tenga la empresa implementados. Como ejemplo, podría ser el caso si la empresa lo tiene implementado, el PVE cardiovascular: perfil lipídico y cuadro hemático. En casos de PVE biomecánico si la empresa lo determina, radiografía de columna lumbosacra. |
| **PRUEBAS TAMIZ** | La Organización Mundial de la Salud (OMS), define tamizaje como “el uso de una prueba sencilla en una población saludable, para identificar a aquellos individuos que tienen alguna patología, pero que todavía no presentan síntomas”. Deben cumplir algunos criterios como son: bajo costo para poder ser aplicadas masivamente, no deben ser invasivas (no penetrar cualquier parte del cuerpo), y deben identificar trabajadores con posibles enfermedades sin necesariamente ser diagnósticas, por ejemplo: espirometría, audiometría, visiometría. |
| **TAMIZAJE ESPIROMÉTRICO** | Análisis, bajo circunstancias controladas, de la magnitud absoluta de las capacidades pulmonares, los volúmenes pulmonares y la rapidez con que éstos pueden ser movilizados (flujos aéreos). Permite determinar el estado de salud en que se encuentra el trabajador, identificando aquellos que presenten alteraciones de tipo restrictivo como en el caso de las fibrosis pulmonares, u obstructivo como en el caso de asma, con el fin de tomar las medidas correctivas y preventivas de acuerdo con cada caso. |
| **TAMIZAJE AUDIOMÉTRICO** | Medición de la sensibilidad auditiva de un individuo mediante el registro del umbral de percepción de tonos puros, tiene por objeto cifrar las alteraciones de la audición en relación con los estímulos acústicos, resultados que se anotan en un gráfico denominado audiograma. La audiometría se lleva a cabo evaluando la vía aérea que determina la capacidad para detectar sonidos presentados y transmitidos a través del aire, en concreto a través de unos auriculares. Se adiciona el registro de la vía ósea si las frecuencias de 500 – 1000 – 2000 o 3000 tienen caídas de 15 dB o más. |
| **TAMIZAJE VISUAL** | Examen que busca dar una impresión diagnóstica oportuna e indicar una conducta apropiada en cada caso (corrección óptica, cambio de fórmula, tratamiento ortóptero, valoración por oftalmología); determinar si el estado visual del trabajador está acorde con los requerimientos visuales del puesto de trabajo y con los riesgos ocupacionales a los que está expuesto, dando recomendaciones al paciente para el logro del confort y la higiene visual en su puesto de trabajo. |
| **BIOMARCADORES** | Los biomarcadores son utilizados usualmente para determinar la exposición a agentes químicos y pueden hacer referencia a la exposición a un peligro, al efecto de este o la susceptibilidad ante el peligro. En la mayoría de los casos se estiman a través de evaluaciones hechas en el aire exhalado, la orina o la sangre, o corresponden a cambios bioquímicos, fisiológicos o morfológicos, siempre en el contexto de una exposición ocupacional y con el ánimo de detectar de manera precoz la sobreexposición.  En Colombia se adaptan los BEI - Índices Biológicos de Exposición de la ACGIH, que son valores de referencia de determinados productos químicos en el medio biológico, y se utilizan como lineamientos para la evaluación del riesgo potencial para la salud en la práctica de la higiene industrial. |

Fuente: Documento adaptado de la cartilla guía para implementación de la Vigilancia Epidemiológica en las empresas. Ministerio del trabajo y Consejo Colombiano de Seguridad.

Ejemplo práctico:

|  |  |
| --- | --- |
| PUESTO FUNCIONAL ESPECIFICO | Técnico informático de soporte a usuarios sucursal Norte |
| Riesgos/peligros inherentes al cargo | Biomecánicos: Posturas sedente, movimientos repetitivos por digitación  Nivel de probabilidad: Alto |
| Psicosocial: largas jornadas de trabajo, estilo de liderazgo autocrático  Nivel de probabilidad: Medio |
| Físicos, químicos, seguridad y otros.  Nivel de probabilidad: Bajo |
| Pruebas Médicas. | Examen médico ocupacional de ingreso:  Énfasis: osteo-muscular (por el riesgo biomecánico alto)  Tamizaje visual para determinar patologías refractivas no corregidas y que interfieran con uso prolongado de computadores.  Pruebas complementarias si existen PVE implementados |
| Examen médico ocupacional periódico:  Énfasis: osteo-muscular (por el riesgo biomecánico alto)  Tamizaje visual para determinar patologías refractivas no corregidas y que interfieran con uso prolongado de computadores.  Pruebas complementarias si existen PVE implementados  Periodicidad: anual |
| Examen médico ocupacional de egreso:  Énfasis: osteo-muscular (por el riesgo biomecánico alto) |
| Restricciones médicas relativas para el cargo | Defecto refracción de 20/40 o menos que no se modifica con la corrección óptica |
| Restricciones médicas absolutas para el cargo | Defecto refracción de 20/40 o más que no se modifica con la corrección óptica |

## 11.3.7. Ejemplo consolidado de perfil de cargos

|  |  |
| --- | --- |
| SEGMENTO | Supervisores, técnicos y profesionales |
| TIPOLOGIA | Técnico |
| PUESTO TIPO | Técnico informático |
| PUESTO FUNCIONAL | Técnico de soporte a usuarios |
| PUESTO FUNCIONAL ESPECIFICO | Técnico de soporte a usuarios sucursal norte |
| FINALIDAD | El apoyo técnico en sistemas informáticos a los usuarios en la sucursal Norte |
| AREAS DE EFICACIA/RESULTADOS | Mejorar la eficiencia informática para los usuarios disminuyen así los tiempos de ejecución |
| TAREAS | * Revisión y mantenimientos de los computadores y equipos relacionados * Revisión del funcionamiento de los programas informáticos para los usuarios |
| FUNCIONES | Reparación de los sistemas informáticos |

|  |  |
| --- | --- |
| COMPETENCIAS CORPORATIVAS | * Deberá tener conocimiento de los sistemas informáticos utilizados en la empresa. * Sentido de compromiso y del servicio a los usuarios informáticos de la empresa |
| COMPETENCIAS TECNICAS | * Técnico o tecnólogo en informática * Manejo tecnológico de Word Press, Google Drive, Pocket, Dropbox, |
| COMPETENCIAS HUMANAS | Género: indiferente. Edad: indiferente máxima . Deberá tener sensibilidad interpersonal, comunicación asertiva orientación al cliente. Serrecursivo y prestar una gestión oportuna. |

|  |  |
| --- | --- |
| RIESGOS/PELIGROS INHERENTES AL CARGO | Biomecánicos: Posturas sedente, movimientos repetitivos por digitación  Nivel de la probabilidad: Alto |
| Psicosocial: largas jornadas de trabajo, estilo de liderazgo autocrático  Nivel de probabilidad: Medio |
| Físicos, químicos, seguridad y otros.  Nivel de probabilidad: Bajo |
| PRUEBAS MEDICAS | Examen médico ocupacional de ingreso:  Énfasis: osteo-muscular (por el riesgo biomecánico alto)  Tamizaje visual para determinar patologías refractivas no corregidas y que interfieran con uso prolongado de computadores.  Pruebas complementarias si existen PVE implementados |
| Examen médico ocupacional periódico:  Énfasis: osteo-muscular (por el riesgo biomecánico alto)  Tamizaje visual para determinar patologías refractivas no corregidas y que interfieran con uso prolongado de computadores.  Pruebas complementarias si existen PVE implementados  Periodicidad: anual |
| Examen médico ocupacional de egreso:  Énfasis: osteo-muscular (por el riesgo biomecánico alto) |
| Restricciones medicas relativas para el cargo | Defecto refracción de 20/40 o menos que no se modifica con la corrección óptica |
| Restricciones medicas absolutas para el cargo | Defecto refracción de 20/40 o más que no se modifica con la corrección óptica |

# BIBLIOGRAFÍA

1. Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: Editorial McGraw Hill, Bogotá, D.C. 586p
2. Davivienda (2012). Macro proceso 12-01 Selección, contratación y compensación de personal (documento confidencial Banco). 2p.
3. Hay Group (S/F). La metodología hay de evaluación de puestos por perfiles y escalas. 14p. En línea 2013. Disponible en: [www.fce.austral.edu.ar](https://protect.checkpoint.com/v2/___http://www.fce.austral.edu.ar___.Y3AxOnN1cmE6YzpvOmUzMmUxZGQ5Y2M5ZTk3MmJjYjYwZWIxNzZlMDcyZjNhOjY6M2FjMzpjY2RhOWNlN2I3MjMxZDViNGUwN2FhNTIyNmJjMTU1NDNkZTA1Y2JhYmQ1NDc2ZDE3MzVhZDM1YTc5YTllMzQ2OnA6RjpO)
4. Goleman, Daniel. (2013). Inteligencia emocional. Spanish Pubs Llc, 2013, 400 p
5. Gonczi, A. (1994) Competencia basada en la educación de los profesionales en Australia. Sydney: Faculty of Education, University of Technology. 1, 27-44.
6. Levy-Leboyer, C. (2003). Gestión por Competencias. Ediciones Gestión 2000, Barcelona, España. 161p
7. Pereira, F., Gutiérrez, S., Sardi, L., Villamil, M. (2008). Las competencias laborales y su evaluación mediante el modelo de 360 grados. Cuadernos Latinoamericanos de Administración - Vol. IV No. 6 - Enero - Junio de 2008. Bogotá. D.C.
8. Silva, M. (2006) La calidad educativa de las universidades tecnológicas, su relevancia, su proceso de formación y sus resultados. Serie I, Investigaciones. 217p
9. Tejada, J. y Navio A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. Grupo CIFO, Universidad Autónoma de Barcelona, España.
10. Vargas, F. (2002). Evolución del enfoque de competencias en la formación del personal. Seminario Internacional: Formación profesional y gestión productiva: Estrategias para el Cambio en Salud. Santiago de Chile.
11. Vázquez, E. (2004). Identificación y Evaluación de las Competencias Laborales de un Puesto de Trabajo en Fintur - Sucursal Granma. Universidad de Granma. Facultad de ciencias Económicas y empresariales. 112 p.
12. Zabaleta, Alonso Tejada. 2003. Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias Psicología desde el Caribe; Barranquilla.
13. Del Pozo Flórez, José Ángel. 2012. Competencias profesionales: herramientas de evaluación: el portafolios, la rúbrica y las pruebas situacionales. Narcea Ediciones.
14. Hay Group. 2011. Gestión por competencias en las Organizaciones.
15. [https://forumgarrotxa.com/congres/pdf/la-gestion-por-competencias.pdf](https://protect.checkpoint.com/v2/___https://forumgarrotxa.com/congres/pdf/la-gestion-por-competencias.pdf___.Y3AxOnN1cmE6YzpvOmUzMmUxZGQ5Y2M5ZTk3MmJjYjYwZWIxNzZlMDcyZjNhOjY6NzlmYzowNTRkOTZjNzliYWZmNDIxNzczZDczYTM5ZmI1YjliNWZkYzg2OTQ1OTI3MDY4ODcxNGI0ZmVhOTBjNDcxZDVlOnA6RjpO)
16. Hay Group .2013. Resumen de Competencias Hay Macber
17. [https://gerentedelsiglo21.blogspot.com/2013/...competencias-de-hay-mcber.html](https://protect.checkpoint.com/v2/___https://gerentedelsiglo21.blogspot.com/2013/...competencias-de-hay-mcber.html___.Y3AxOnN1cmE6YzpvOmUzMmUxZGQ5Y2M5ZTk3MmJjYjYwZWIxNzZlMDcyZjNhOjY6YWIwMzpjMGZlYTdhYjc1MTlmYmFlZmNlZmYwYjA1Y2YyOTVkNjAzYzUzZDBjNzVhZDEzNTY3NTAyOTJlNThlNzIxN2RjOnA6RjpO)
18. Ernest & Young 2015. Manual del Director de Recursos Humanos: Gestión por competencias.
19. [https://formacionhumana.files.wordpress.com/2008/06/competencias.pdf](https://protect.checkpoint.com/v2/___https://formacionhumana.files.wordpress.com/2008/06/competencias.pdf___.Y3AxOnN1cmE6YzpvOmUzMmUxZGQ5Y2M5ZTk3MmJjYjYwZWIxNzZlMDcyZjNhOjY6MTQ3MzoyMmU2ZjdlODA0MTA2NGQ5NmZhYzMxOTc4ZjhjNDA3NGRkODFlODk3ZGMyNmQ3NGYyMWZkNzM2YjZlYjgwNDI2OnA6RjpO)
20. Mª Jesús Moreno Domínguez. 2004. La gestión por competencias como herramienta para la dirección estratégica de los recursos humanos en la sociedad del conocimiento. Articulo Revista de Empresa.
21. Montalvo, Daniel. 2014. “Metodos de planificación y evaluación de personas basados en un enfoque por competencias laborales”
22. Haygroup. 2006. “Factbook Recursos Humanos.» Madrid: Thomson Aranzadi”
23. HayGroup. 2004 “Las competencias como herramienta para identificar individuos con alto desempeño: Una visión general.» Editado por HayGroup. Working paper HayGroup”
24. Ivan Thompson, 2006 Del Artículo: «Definición de Misión», de Publicado en la Página Web: [https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/mision-definicion.html](https://protect.checkpoint.com/v2/___https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/mision-definicion.html___.Y3AxOnN1cmE6YzpvOmUzMmUxZGQ5Y2M5ZTk3MmJjYjYwZWIxNzZlMDcyZjNhOjY6NTliNjo0MDE1NDhlZjYxYWRiNDQyNzE0MDgwMzk5MGIyNjY2YWYwYjhkZTI1MDZiMTI5MzRmZTExY2M1Mzc3OTY5NDRmOnA6RjpO).

**Leyes y Decretos.**

1. Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo
2. Decreto 1072 de 2015 del Ministerio de Trabajo Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector trabajo
3. Sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL 16217 de 2014 Sala de casación laboral Carlos Ernesto Molina Monsalve Acta No. 42
4. Ley 1636 de 2013 Por medio del cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.
5. Decreto 2852 de 2013 Por el cual se reglamenta el Servicio Público de Empleo y el régimen de prestaciones del mecanismo de Protección al Cesante y se dictan otras disposiciones.
6. Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de la Protección Social Por el cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
7. Convenio 111 organización Internacional del Trabajo - OIT Convenio sobre discriminación (empleo y Ocupación), 1958 (num.111)

# ANEXOS

**Anexo 1. Formato modelo básico perfil de cargos**

|  |  |
| --- | --- |
| NOMBRE DE LA EMPRESA | |
| CIUDAD: FECHA: SEDE. | |
|  | |
| IDENTIFICACION DEL CARGO | |
| SEGMENTO |  |
| TIPOLOGIA |  |
| PUESTO TIPO |  |
| PUESTO FUNVIONAL |  |
| PUESTO FUNCIONAL ESPECIFICO |  |
| FUNCIONES DEL CARGO | |
|  | |
| FINALIDAD |  |
| AREAS DE EFICACIA/RESULTADOS |  |
| TAREAS |  |
| FUNCIONES |  |
| COMPETENCIAS DEL CARGO | |

|  |  |
| --- | --- |
| COMPETENCIAS CORPORATIVAS |  |
| COMPETENCIAS TECNICAS |  |
| COMPETENCIAS HUMANAS |  |
| RIESGOS/PELIGROS INHERENTES AL CARGO | |

|  |  |
| --- | --- |
| RIESGOS/PELIGROS INHERENTES AL CARGO |  |
| PRUEBAS MEDICAS | |
| PRUEBAS MEDICAS |  |
| RESTRICCIONES RELATIVAS |  |
| RESTRICCIONES ABSOLUTAS |  |

**ANEXO 2. Formato modelo para valoraciones médicas para el cargo**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **VALORACIONES MÉDICAS PARA LOS CARGOS** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|
|
|
| **CARGO** | **RIESGOS CLASIFICADOS COMO MEDIO Y ALTO EN LA MATRIZ DE PELIGROS DE LA EMPRESA** | **INGRESO** | | | | | **PERIODICOS** | | | | | **RETIRO** | | | | | **ENFASIS** | | | | **RESTRICCIONES PARA EL CARGO** | |
| **EXAMEN MÉDICO OCUPACIONAL** | **OPTOMETRÍA O VISIOMETRÍA** | **AUDIOMETRÍA** | **ESPIROMETRÍA** | **LABORATORIOS** | **EXAMEN MÉDICO OCUPACIONAL** | **OPTOMETRÍA O VISIOMETRÍA** | **AUDIOMETRÍA** | **ESPIROMETRÍA** | **LABORATORIOS** | **EXAMEN MÉDICO OCUPACIONAL** | **OPTOMETRÍA O VISIOMETRÍA** | **AUDIOMETRÍA** | **ESPIROMETRÍA** | **LABORATORIOS** | **OSTEOMUSCULAR** | **ENFASIS DERMATOLOGICO** | **ALTURAS** | **MANIPULACIÓN ALIMENTOS** | **PATOLOGÍAS QUE RESTRINGEN APTITUD PARA EL CARGO** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |