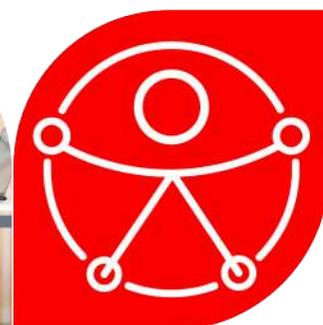


# PROFESIOGRAMA y Perfil Profesiográfico en el Empleo Público:



Cartilla Técnica para la  
Gestión del Talento  
Humano con Enfoque  
Meritocrático e Inclusivo





## **Mauricio Liévano Bernal**

Presidente

## **Sixta Zúñiga Lindao**

Comisionada

## **Edwin Arturo Ruiz Moreno**

Comisionado

## **PRODUCCIÓN DE CONTENIDO**

---

### **Mauricio Liévano Bernal**

Comisionado

### **Miguel Fernando Ardila Leal**

Asesor

### **Irma Ruíz Martínez**

Asesora

### **Nathalie Andrea Ríos Muñoz**

Asesora

### **Jessica Alexandra Correa López**

### **Juliet Estefany Laitón Castro**

### **Jairo Andrés Fuentes Segua**

### **Karoll Bibiana Herrera Barrera**

### **Laura Marcela Ducuara Díaz**

### **Myriam Patricia Arias Arias**

### **Maryi Sánchez Rodríguez**

## **Contratistas**

### **Sergio Hidalgo**

### **Patricia Martín Castaño**

## **POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS**

---

### **Luisa Fernanda Berrocal Mora**

Comunicaciones

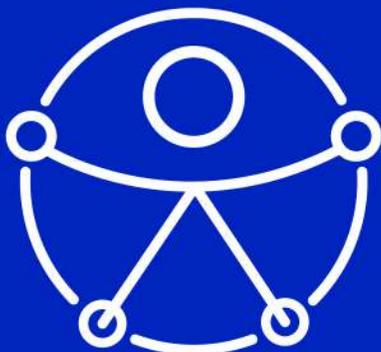
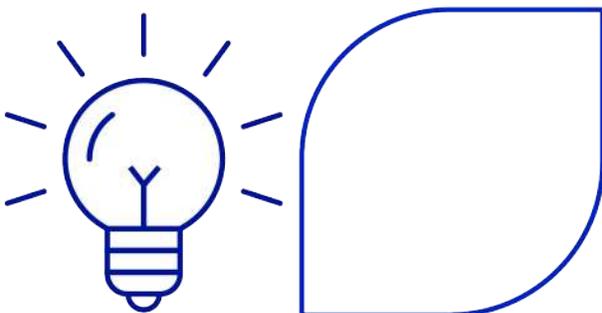
### **Diseño**

Natalia Muñoz Bohorquez

### **Fotografía**

Ángela María Méndez Ch.

[www.freepik.es](http://www.freepik.es)



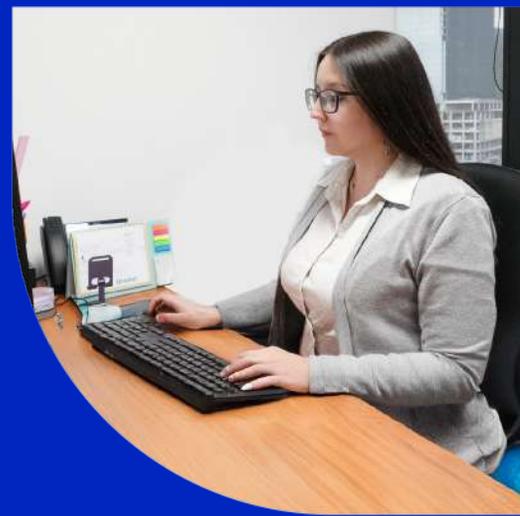
# CARTILLA TÉCNICA PARA LA GESTIÓN DEL **TALENTO HUMANO**

**CON ENFOQUE MERITOCRÁTICO  
E INCLUSIVO**

# Contenido

<b>OBJETIVO GENERAL</b> .....	6
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	7
Propósito de la cartilla: orientación técnica y ciudadana.....	8
<b>GLOSARIO</b> .....	10
<b>¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDA ESTA CARTILLA?</b> .....	12
<b>¿QUÉ ES UN PERFIL PROFESIOGRÁFICO?</b> .....	14
El perfil como insumo estructural del profesiograma.....	15
Contenido típico de un perfil profesiográfico.....	15
<b>¿QUÉ ES UN PROFESIOGRAMA?</b> .....	16
Contenido típico del profesiograma .....	18
<b>DIFERENCIAS ENTRE PROFESIOGRAMA, PERFIL PROFESIOGRÁFICO Y MANUAL DE FUNCIONES</b> .....	21
¿Por qué es importante esta diferenciación? .....	22
<b>PAUTAS CLAVE PARA EL DISEÑO DEL PERFIL PROFESIOGRÁFICO</b> .	24
1. Articulación con el modelo de competencias de la entidad .....	24
2. Enfoque diferencial e inclusivo .....	25
3. El análisis funcional del empleo: guía para estructurar el perfil profesiográfico.....	25
4. Validación del perfil profesiográfico .....	28
5. Redacción técnica, clara y funcional.....	28
6. Aplicabilidad del perfil: más allá del ingreso .....	28
<b>PAUTAS CLAVE PARA EL DISEÑO DEL PROFESIOGRAMA</b> .....	29
1. Partir del análisis del perfil profesiográfico.....	29
2. Identificar y clasificar las funciones esenciales del cargo .....	30
3. Determinar las condiciones físicas y psicológicas necesarias ....	32
4. Identificar el entorno de trabajo y los factores de riesgo.....	34
5. Incorporar el principio de accesibilidad universal y ajustes razonables.....	38
6. Validación técnica y multidisciplinaria.....	39
7. Redacción técnica, objetiva y coherente.....	39
8. Uso del perfil profesiográfico y del profesiograma como insumo para la evaluación de desempeño .....	40
9. Definición de objetivos evaluativos con base en el perfil y el profesiograma .....	40
10. Articulación con formación y planes de mejora .....	41
11. Preguntas guía para diseñar la evaluación con base en estos instrumentos .....	41
12. Recomendaciones finales para las entidades públicas .....	41
<b>ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DEL USO DEL PROFESIOGRAMA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE LA CNSC</b> .....	42
¿Por qué es importante conocer estos antecedentes?.....	42
Soporte normativo .....	43
¿Para qué sirve el profesiograma en un concurso de méritos?.....	43
1. Guía para la selección y diseño de las pruebas del concurso.....	44

2. Identificación técnica de las aptitudes necesarias para el desempeño del empleo.....	44
3. Análisis de restricciones y compatibilidades.....	45
4. Herramienta articuladora entre requisitos mínimos, pruebas y fases del proceso.....	45
5. Garantía de legalidad, mérito y no discriminación.....	45
<b>¿CÓMO PUEDE AYUDAR EL PROFESIOGRAMA A UN ASPIRANTE? ..</b>	<b>46</b>
1. Selección informada del empleo.....	46
2. Preparación específica para las pruebas.....	46
3. Identificación de restricciones y compatibilidades.....	46
4. Comprensión de los requisitos legales y normativos .....	46
5. Mejora en la toma de decisiones durante el proceso.....	46
Figura 1. Componentes esenciales del profesiograma.....	47
Ejemplo comparativo de exámenes médicos exigidos en profesiogramas – Sistemas Específicos de Carrera.....	48
Tabla 2. Malla de exámenes médicos exigidos en algunos profesiogramas.....	49
Tabla 3. Ejemplo de factores de riesgo.....	51
Análisis del profesiograma y su papel en la accesibilidad y equidad en el empleo público.....	53
<b>VALORACIÓN MÉDICA OCUPACIONAL DENTRO DEL PROCESO DE SELECCIÓN.....</b>	<b>57</b>
¿Por qué se realiza?.....	57
¿Qué evalúa? .....	57
¿Cómo se relaciona con el profesiograma?.....	57
Límites jurídicos: no puede ser una barrera injustificada .....	57
Opción de interponer reclamación en caso de inconformidad.....	58
<b>MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL APLICABLE.....</b>	<b>58</b>
<b>1. SENTENCIAS RELACIONADAS CON EL DERECHO A LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA LOGRAR SU INTEGRACIÓN SOCIAL.....</b>	<b>61</b>
<b>PREGUNTAS FRECUENTES .....</b>	<b>64</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>70</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>72</b>



# Objetivo GENERAL

Brindar una orientación técnica y pedagógica tanto a los aspirantes a empleos públicos como a las entidades públicas del orden nacional y territorial, sobre la naturaleza, importancia y utilidad del profesiograma y del perfil profesiográfico en el contexto del principio de mérito, la equidad, la inclusión y la gestión del talento humano en el sector público colombiano. Esto se hace con el fin de facilitar su comprensión, aplicación y aprovechamiento en los procesos de selección, planeación en la estructuración de la planta de personal, evaluación de desempeño laboral, inclusión laboral y definición de condiciones del empleo.

# Objetivos específicos

1. Explicar de manera precisa qué es un profesiograma y qué es un perfil profesiográfico, enunciando de paso su importancia.
2. Explicar la función del perfil profesiográfico, como insumo técnico principal para la construcción del profesiograma, y resaltar su importancia para definir de forma clara, objetiva y técnica los requerimientos para desempeñar un cargo.
3. Explicar la diferencia entre profesiograma, perfil profesiográfico, y el manual de funciones y su finalidad.
4. Mostrar cómo se utiliza el profesiograma y el perfil profesiográfico, en la planeación técnica y operativa de los procesos de selección, particularmente en la elaboración de pruebas que valoran la aptitud física y médica.
5. Brindar pautas a las entidades públicas para la elaboración, análisis y uso del profesiograma y el perfil profesiográfico, con base en criterios técnicos, normativos, médicos y ocupacionales.
6. Dar recomendaciones a las entidades públicas para utilizar el profesiograma y el perfil profesiográfico, como base para la evaluación de desempeño laboral para aquellos empleos que demandan aptitud física y médica para el ingreso.
7. Mostrar cómo el conocimiento del profesiograma le permite a un aspirante comprender las funciones, competencias, condiciones y exigencias físicas o cognitivas del empleo al que se postula.
8. Difundir el marco normativo vigente y la jurisprudencia constitucional relevante en materia de profesiogramas, perfiles profesiográficos, valoraciones médicas y acceso al empleo público.
9. Resolver inquietudes comunes a través de una sección de preguntas frecuentes sobre el profesiograma, las valoraciones médicas, las inhabilidades, las pruebas de ejecución y los mecanismos para garantizar la inclusión de personas con discapacidad en los concursos públicos.
10. Analizar el profesiograma y perfil profesiográfico, como instrumentos técnicos clave para la identificación de empleos accesibles a personas con discapacidad. Esto se hace para estar en coherencia con el principio de accesibilidad universal, la reserva legal de plazas en el sistema general de carrera administrativa y el reconocimiento formal de las distintas categorías de discapacidad (física, auditiva, visual, sordoceguera, intelectual, psicosocial y múltiple).

# PROPÓSITO DE LA CARTILLA: orientación técnica y ciudadana

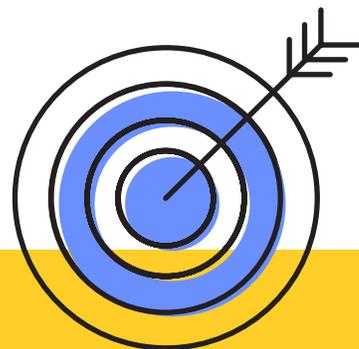
De conformidad con el artículo 130 de la Constitución Política, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) es el órgano autónomo responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, con excepción de aquellas que tienen un régimen especial. En desarrollo de este mandato, y según lo establecido en el artículo 11 de la Ley 909 de 2004, la CNSC tiene entre sus funciones fundamentales reglamentar y ejecutar los procesos de selección para la provisión de empleos de carrera, elaborar las respectivas convocatorias, y contratar con universidades o instituciones de educación superior la realización técnica de dichos procesos.

Los procesos de selección que adelanta la CNSC tienen como eje central el principio de mérito, mediante el cual se garantiza que los empleos públicos sean provistos con personas idóneas, seleccionadas en condiciones de igualdad, transparencia y objetividad.

Para asegurar que cada empleo sea desempeñado por quien cumple con el perfil requerido, las entidades deben definir con claridad las características del empleo a través de un Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales. Este debe contener como mínimo: la identificación y ubicación del empleo, su contenido funcional (propósito y funciones esenciales), los conocimientos básicos requeridos, y los requisitos de formación académica y experiencia, conforme al artículo 2.2.2.6.2 del Decreto 1083 de 2015 y, para entidades del orden territorial, el Decreto ley 785 del 2005, y demás disposiciones concordantes.

Desde lo expuesto, el perfil profesiográfico y el profesiograma cumplen un papel complementario y determinante. A su vez, el perfil profesiográfico permite describir, de forma técnica y estructurada, las competencias, condiciones y exigencias asociadas a un empleo. El profesiograma presenta de manera detallada dichas características, incluyendo factores físicos, cognitivos, ambientales, psicológicos, médicos, técnicos y de riesgos laborales.

Ambos instrumentos constituyen insumos clave para:



La **planeación** de la planta de personal.



El **reporte** de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).



La **definición** de perfiles de ingreso, permanencia, ascenso y retiro.



El diseño y selección de **pruebas** técnicas, funcionales y de ejecución.



La **evaluación** del desempeño laboral.



La **identificación** de empleos accesibles para personas con discapacidad.

Al respecto, la Corte Constitucional ha reconocido que, si bien las entidades públicas pueden establecer requisitos para el acceso a sus empleos, estos requerimientos deben estar justificados, ser razonables, proporcionales, y guardar relación directa con las funciones que se ejerzan. No pueden implicar discriminaciones injustificadas ni constituir barreras implícitas para el acceso de personas aptas. Así, en empleos que requieren aptitudes físicas o psicológicas específicas, la entidad debe justificar técnica y jurídicamente las exigencias, bajo criterios de necesidad, proporcionalidad y pertinencia, tal como lo señalan la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio de Salud y Protección Social y el Decreto 1072 de 2015, en lo relativo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Adicionalmente, la inclusión de personas con discapacidad en el sistema general de carrera exige que los procesos de selección —incluyendo la elaboración de profesiogramas— garanticen el principio de accesibilidad universal y los ajustes razonables, tal como lo establece la Ley 1618 de 2013, el Decreto 2011 de 2017, la Ley 2418 de 2024 y los tratados internacionales suscritos por Colombia. Esto implica que los profesiogramas y perfiles profesiográficos deben analizarse a la luz de las categorías de discapacidad reconocidas (física, auditiva, visual, sordoceguera, intelectual, psicosocial y múltiple), con el fin de identificar empleos accesibles y eliminar barreras injustificadas.

En este contexto, esta cartilla tiene como propósito brindar una orientación técnica, clara y accesible tanto para las entidades públicas como para los aspirantes a procesos de selección. Se espera que las entidades cuenten con insumos conceptuales y normativos para la construcción, análisis y aplicación del perfil profesiográfico y el profesiograma, mientras que los aspirantes comprendan su utilidad para la preparación, la participación informada y el ejercicio de sus derechos en condiciones de equidad, inclusión y respeto a la diversidad funcional.

Así, esta cartilla se convierte en un instrumento pedagógico que fortalece la transparencia de los procesos de selección, promueve decisiones basadas en evidencia y contribuye a una administración pública más justa, técnica e incluyente.

## **Profesiograma:**

Documento técnico que describe las condiciones físicas, psicológicas necesarias para el desempeño adecuado de un empleo. Este incluye riesgos ocupacionales, tareas esenciales, evaluaciones médicas requeridas y posibles restricciones. Sirve como base para las valoraciones médicas dentro de los concursos de mérito, así como para definir empleos accesibles y establecer ajustes razonables.

## **Perfil profesiográfico:**

Herramienta que complementa el profesiograma y describe los rasgos, competencias, habilidades, aptitudes y características personales que se consideran deseables en un aspirante para el adecuado desempeño de un empleo específico, sin caer en discriminaciones o estereotipos.

## **Competencias laborales:**

Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos que una persona debe poseer y demostrar para cumplir eficazmente con las funciones de un empleo. En los concursos de mérito, estas competencias se traducen en los criterios que orientan el diseño y evaluación de las pruebas.

## **Ajustes razonables:**

Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no imponen una carga desproporcionada, destinadas a garantizar que las personas con discapacidad puedan participar en igualdad de condiciones en todas las etapas del concurso, incluyendo la presentación de pruebas, entrevistas, valoración médica, etc. y ejercicio del empleo.

## **Valoración médica ocupacional:**

Evaluación clínica y funcional que determina si una persona aspirante a un empleo público cuenta con las condiciones físicas y psicológicas necesarias para desarrollar las funciones esenciales del empleo. Se basa en el profesiograma y no puede constituir una barrera injustificada para el acceso.

## **Discapacidad:**

Condición que resulta de la interacción entre deficiencias físicas, sensoriales, mentales, intelectuales o psicosociales y diversas barreras del entorno, que limitan o impiden la participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. Las categorías reconocidas en Colombia incluyen: física, auditiva, visual, sordoceguera, intelectual, psicosocial y múltiple (Ley 1618 de 2013 y Ley 2418 de 2024).

## **Principio de accesibilidad universal:**

Garantía de que todas las personas, independientemente de sus condiciones, puedan acceder en igualdad de oportunidades a los espacios, procesos, productos, servicios y tecnologías, sin barreras físicas, comunicativas, tecnológicas o actitudinales. Es clave en la construcción de pruebas y escenarios accesibles en los concursos de mérito.

## **Requisitos mínimos:**

Condiciones legales que debe acreditar todo aspirante para poder participar. Estas pueden incluir nivel educativo, experiencia laboral, formación específica, entre otros, y están definidas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del empleo.

## **Restricción médica (con o sin restricción):**

Resultado de la valoración médica ocupacional, basado en el análisis del profesigramma. “Con restricción” implica que el aspirante requiere condiciones especiales o ajustes para desempeñar el empleo. “Sin restricción” indica que puede desempeñarlo sin apoyos adicionales. Este concepto debe ser utilizado con criterios técnicos, conforme a la Resolución 1843 de 2025.

## **Riesgo ocupacional:**

Condición o agente presente en el entorno laboral que puede afectar la salud o integridad física, mental o social de una persona. El profesigramma identifica estos riesgos para cada empleo, permitiendo una adecuada prevención, protección y evaluación médica.

## **Aspirante:**

Ciudadano colombiano que adquiere un derecho de participación y se inscribe en un proceso de selección, abierto o de ascenso, para buscar ocupar por mérito un empleo de carrera administrativa.

## **Sistemas Específicos de Carrera Administrativa de origen legal.**

De conformidad con lo previsto en el artículo 4° de la Ley 909 de 2004,

se entiende por tales, aquellos sistemas que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades, requieren regulaciones específicas en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro, cuya regulación se encuentra contenida en normas diferentes a la ley 909 de 2004 y demás que reglamentan la función pública.

<sup>1</sup> Decreto 4057 de 2017, “Por el cual se suprime el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS), se reasignan unas funciones y se dictan otras disposiciones”



De igual manera, la Corte Constitucional en Sentencia C-1230 de 2005 abordó los Sistemas Específicos de Carrera Administrativa, indicando:

El propio artículo 4.º de la Ley 909 de 2004 determina que son sistemas específicos de carrera los que rigen para el personal que presta sus servicios en las siguientes entidades públicas: (i) el *Departamento Administrativo de Seguridad (DAS)*; (ii) el *Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Inpec)*; (iii) la *Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN)*; (iv) las *superintendencias*; (v) el *Departamento Administrativo de la Presidencia de la República*; (vi) la *Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil*; y (vii) el *personal científico y tecnológico de las entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología (énfasis propio)*.

A renglón seguido, la Corte Constitucional se pronuncia sobre la existencia de los sistemas específicos de carrera, aclarando que:

*(...) la existencia de los sistemas específicos no pretende excluir del régimen de carrera al personal de las entidades estatales sometidas al mismo, sino diseñar sistemas alternos o complementarios considerando sus particulares circunstancias, esto es, teniendo en cuenta la singularidad y especificidad de las funciones y tareas a ellas asignadas, las cuales no permiten homologación con las que normalmente llevan a cabo otros organismos del Estado.*



Asimismo, sobre el diseño de los sistemas específicos de carrera, la Corte dispone:

*(...) el diseño de los sistemas específicos de carrera debe estar amparado en un principio de razón suficiente, toda vez que su regulación tiene que estar precedida de una juiciosa y cuidadosa evaluación acerca de la verdadera especialidad de las funciones que cumple el respectivo órgano o institución, de manera que se pueda garantizar, por una parte, que la inclusión en el ordenamiento jurídico de un nuevo sistema específico de carrera va a contribuir en forma efectiva y eficaz al cumplimiento y realización de las funciones que le han sido asignadas por la Constitución y la ley a la entidad beneficiaria del mismo, y por*

*la otra, que no se van a reconocer diferencias de trato para ciertos sectores de servidores públicos que no se encuentren debidamente justificadas y que puedan degenerar en una violación del principio de igualdad de trato.*

Los sistemas específicos de carrera administrativa son la Unidad Administrativa Especial [UAE] de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales [DIAN], el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario [INPEC], las superintendencias, las entidades que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República [DAPRE], la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil, los Cuerpos Oficiales de Bomberos, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y las Contribuciones Parafiscales de la Protección Social [UGPP] y el Sector Defensa.

### **Etapa o prueba de valoración médica:**

Es una etapa o prueba de carácter eliminatorio dentro de los procesos de selección que demandan por parte del aspirante la demostración de unas condiciones de salud de carácter físico o psicológico<sup>2</sup> para el desempeño de un empleo. La valoración médica que se realiza a cada aspirante analiza la habilidad o inhabilidad (condiciones de salud), esto es, la capacidad mental y física que posee un ser humano para desempeñar una actividad u oficio<sup>3</sup>. Por ejemplo, en Cuerpos Oficiales de Bomberos, la valoración médica constituye una prueba.

<sup>2</sup> Según el documento de la CNSC Orientaciones para la revisión de profesiogramas y para la inclusión de pruebas psicológicas no relacionadas con la evaluación en salud mental cuando la entidad no tiene profesiograma, del 17 de diciembre de 2020.

Por otra parte, diagnosticar una enfermedad mental requiere de una evaluación psiquiátrica que no se puede realizar en una única sesión y menos para los Procesos de Selección, cuya finalidad es elegir al mejor candidato para ingresar a un empleo de carrera administrativa, y no la de hacer una evaluación clínica. Adicionalmente, no es posible acceder a la historia clínica de los participantes, ya que según la Resolución 1995 de 1999 del Ministerio de Salud, el documento de la historia clínica "únicamente puede ser conocido por terceros previa autorización del paciente o en los casos previstos por la ley.

Salvo que la ley lo obligue explícitamente y teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, no es sustentable la evaluación de trastornos mentales a través de pruebas psicológicas en un proceso de selección, ni mucho menos obtener a partir de estas un concepto habilitante o inhabilitante. Sin embargo, se pueden incorporar en los procesos de selección los componentes de medición psicológica, siempre y cuando estos sean únicamente de carácter clasificatorio. Algunos ejemplos de variables o constructos que se han evaluado en procesos de selección de la CNSC son estilos de afrontamiento, rasgos de personalidad, inteligencia emocional, liderazgo, integridad, entre otros.

<sup>3</sup> Guía de orientación al aspirante para las pruebas de valoración médica: <https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2024-09/goa-acceso-virtual-prueba-valoracin-medica.pdf>

## Reclamación:

Garantía de contradicción de los aspirantes con la manifestación de no conformidad frente a los resultados obtenidos en la etapa o prueba. Esta se presenta únicamente por medio del aplicativo SIMO, respecto a sus resultados, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de estos. Las reclamaciones enviadas o radicadas en forma física o por medios distintos a SIMO o con posterioridad a las fechas establecidas no serán objeto de análisis, siendo atendidas con posterioridad a la publicación de respuestas a reclamaciones. Lo anterior, se hace conforme a las reglas de cada proceso de selección.

## ¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDA ESTA CARTILLA?



Esta cartilla está dirigida tanto a las personas que quieran participar o estén participando en los concursos de mérito, así como también a las entidades públicas que participan en procesos de selección realizados por la CNSC o ejercen funciones de gestión del talento humano bajo el sistema de carrera administrativa. Estas, a su vez, tienen la responsabilidad de estructurar técnicamente su planta de personal, elaborar sus perfiles de ingreso, definir los empleos accesibles a personas con discapacidad, diseñar procesos de inclusión y promover una gestión del talento humano basada en la evidencia.

En este sentido, el profesiograma y el perfil profesiográfico como insumo estructural del profesiograma son herramientas esenciales que permiten:



Identificar con mayor precisión los requerimientos físicos y psicológicos que requiere un aspirante para ejercer un cargo



Estructurar adecuadamente la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).



Implementar criterios técnicos en la selección y diseño de las pruebas de ejecución, técnicas o funcionales.



Adoptar medidas de gestión de riesgos laborales y análisis de puestos de trabajo con apoyo de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).



Cumplir con las obligaciones normativas en materia de ajustes razonables, accesibilidad universal y reserva de plazas para personas con discapacidad, según lo dispuesto en la Ley 2418 de 2024.



Planificar acciones articuladas para la evaluación del desempeño, el fortalecimiento institucional y el desarrollo del sistema de carrera.



En síntesis, esta cartilla constituye una herramienta de orientación técnica y ciudadana que fortalece el conocimiento, la planeación y la toma de decisiones informadas por parte de todos los actores involucrados en los procesos de selección del empleo público por mérito.

# PERFIL PROFESIOGRÁFICO

## ¿QUÉ ES?

Es un documento técnico que describe de manera sistemática las competencias, actitudes, aptitudes, conocimientos y condiciones personales que debe poseer un servidor público para ejercer con eficiencia, eficacia y pertinencia un determinado empleo. Este perfil se constituye en un insumo previo y esencial para la elaboración del profesioograma, ya que delimita el marco de referencia del componente humano del cargo, es decir, lo que se espera del individuo en términos de desempeño y ajuste al entorno laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el perfil profesioográfico “es la caracterización de las capacidades individuales requeridas para el ejercicio de un empleo, considerando tanto factores físicos como psicológicos y sociales, en relación con las condiciones y exigencias del trabajo” (OIT, 2001). Esta conceptualización permite diferenciar el perfil profesioográfico del profesioograma, en cuanto este último amplía el enfoque hacia el análisis de tareas, condiciones ergonómicas, ambientales, mecánicas y de riesgo del cargo en sí, más allá de las cualidades del trabajador.

En el contexto colombiano, el perfil profesioográfico tiene una doble función: por un lado, constituye una guía técnica para la definición de criterios de ingreso, permanencia, ascenso y retiro en la carrera administrativa, alineados con el mérito y la idoneidad. Por otro, orienta el diseño de pruebas de selección que valoran las competencias reales necesarias para un buen desempeño, evitando sesgos o exigencias desproporcionadas. En este sentido, autores como Méndez (2017) señalan que el perfil profesioográfico “sirve de base para delimitar los criterios objetivos con los cuales se diseñan instrumentos de evaluación, alineados con la naturaleza del cargo y con los principios de equidad e inclusión” (p. 84).



## EL PERFIL COMO INSUMO ESTRUCTURAL DEL PROFESIOGRAMA



Una de las funciones más importantes del perfil profesiográfico es servir de soporte a la construcción del profesiograma. Mientras el profesiograma representa una visión integral del empleo —incluyendo el análisis funcional, los riesgos ocupacionales y las condiciones de trabajo—, el perfil profesiográfico delimita el componente humano: ¿qué necesita ser y poseer una persona para ejercer eficazmente este empleo en tales condiciones?

Tal como lo explica Blanco (2019), “sin una caracterización adecuada del perfil humano del cargo, el profesiograma corre el riesgo de convertirse en una descripción meramente técnica del puesto, desarticulada de los procesos de gestión humana y selección por competencias” (p. 109). Esta afirmación cobra especial relevancia en contextos de inclusión y reserva de plazas para personas con discapacidad, donde el perfil debe identificar las competencias esenciales sin imponer barreras injustificadas.

Asimismo, la elaboración del perfil profesiográfico permite anticipar, con criterios objetivos y verificables, los ajustes razonables requeridos para determinados perfiles de discapacidad, según lo exige la Ley 1618 de 2013 y la Ley 2418 de 2024. Esto fortalece la transparencia en los concursos de méritos, garantizando que todos los candidatos puedan competir en condiciones de equidad, inclusión y respecto a la diversidad funcional, siempre que cuenten con las competencias y capacidades necesarias para el desempeño del empleo.

## CONTENIDO TÍPICO DE UN PERFIL PROFESIOGRÁFICO

De acuerdo con la guía técnica de análisis funcional y las metodologías ARL, un perfil profesiográfico puede variar según la entidad o el nivel de complejidad del cargo, el cual puede contener los siguientes componentes:



### PROPÓSITO DEL EMPLEO:

objetivo general de la función pública a desarrollar.



### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES Y FUNCIONALES:

actitudes, capacidades y habilidades asociadas al comportamiento organizacional.



### APTITUDES FÍSICAS, SENSORIALES O COGNITIVAS:

requerimientos individuales mínimos para el desempeño seguro y eficaz.



### REQUERIMIENTOS CONTEXTUALES:

tipo de entorno laboral y nivel de exposición a riesgos físicos, emocionales o ambientales.

El desarrollo riguroso de estos elementos no solo favorece la idoneidad de los procesos de selección, sino que también fortalece la planeación estratégica del talento humano y la cultura de mérito en las entidades públicas.



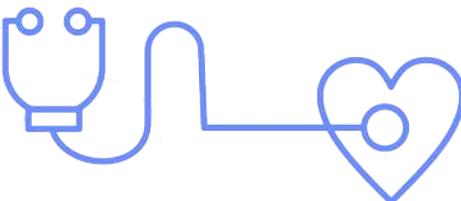
# PROFESIOGRAMA

## ¿QUÉ ES?

El profesiograma es un documento técnico que representa de forma detallada, objetiva y sistematizada las competencias, requisitos, condiciones del entorno, riesgos ocupacionales y exigencias físicas, sensoriales y psicológicas asociadas a un empleo específico, las restricciones y las pruebas o exámenes que se requiere aprobar para ejercer el empleo. Puede entenderse como una radiografía funcional y operativa del empleo, ya que permite describir no solo lo que se hace en un empleo público, sino también cómo debe hacerse, con qué capacidades y en qué condiciones.



El propósito principal de este documento es garantizar que la persona que aspire a ocupar un empleo cuente con el perfil adecuado para ejercerlo de forma eficaz, segura y acorde con el principio de mérito. Esto se hace conforme a lo previsto en el artículo 130 de la Constitución Política de Colombia y desarrollado en la Ley 909 de 2004 y demás disposiciones concordantes, como pueden ser aquellas que regentan los sistemas específicos de carrera.



Desde el punto de vista técnico-funcional, el profesiograma es el instrumento que traduce el análisis del empleo en criterios objetivos y evaluables, y sirve de base para determinar y diseñar las pruebas que evalúan las competencias necesarias para ejercer el empleo y las valoraciones médicas ocupacionales que hacen parte del concurso público. Esto ha sido reconocido y aplicado por la CNSC en procesos como los del Inpec, la Dian, los Cuerpos Oficiales de Bomberos, entre otros.



En el ámbito de la gestión humana, Roig<sup>4</sup> (1996) definió el profesiograma como “la síntesis descriptiva y explicativa del puesto; una representación objetiva, detallada y sistematizada de su estructura y funcionamiento, junto con los requisitos exigidos al operario o empleado para su adecuado desempeño”. En este mismo sentido, Chiavenato (2009) lo presenta como una herramienta que parte del análisis del empleo para determinar “las condiciones necesarias del puesto y las competencias que debe tener quien lo ocupa”.

La OIT, a través de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08), establece marcos similares para describir ocupaciones y empleos, incluyendo funciones, entorno de trabajo y exigencias de desempeño.

<sup>4</sup> ROIG IBAÑEZ, José (1996). *El estudio de los puestos de trabajo. La valoración de tareas y la valoración del personal*. Ed. Díaz de Santos, Madrid, p. 58.

En Colombia, documentos técnicos como el de ARL SURA articulan el análisis del cargo con la evaluación médica y la identificación de riesgos: el perfil del cargo “se concreta y complementa en un profesiograma” que registra los riesgos por oficio y define el tipo y el contenido de las evaluaciones médicas que deben practicarse (ARL SURA, s. f.).

El contenido del profesiograma se deriva del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, regulado por el artículo 2.2.2.6.2 del Decreto 1083 de 2015, y para entidades del orden territorial, por lo previsto en el Decreto Ley 785 de 2005. Este exige que cada empleo público tenga claramente definido su propósito, funciones esenciales, requisitos mínimos y competencias requeridas. Sin embargo, el profesiograma va más allá del enfoque normativo, ya que permite operativizar esos elementos y contextualizarlos en el entorno real del trabajo.

Cuando en un proceso de selección se incluye una etapa de valoración médica ocupacional, el profesiograma también incorpora información médico-laboral. Esto lo articula con el perfil profesiográfico, y permite identificar si el aspirante puede o no desempeñar las funciones esenciales del empleo sin afectar su salud ni la de terceros.

Con base en la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio del Trabajo, los conceptos médicos derivados de estas valoraciones deben expresarse en los términos allí dispuestos, precisando que, de cara a los históricos de los procesos de selección frente a la etapa o prueba de valoración médica, el concepto corresponde a “con restricción” o “sin restricción”, lo que evita el uso de categorías estigmatizantes como “inhabilidad médica”. No obstante, la CNSC, en su documento técnico “Orientaciones para la revisión de profesiogramas y para la inclusión de pruebas psicológicas no relacionadas con salud mental cuando la entidad no tiene profesiograma”, indica que puede entenderse como restricción aquella condición que no es compatible con las funciones esenciales del empleo o que podría agravarse al ejercerlas, siempre y cuando haya una justificación técnica y objetiva.

De acuerdo con esto, el profesiograma tiene un carácter vinculante dentro de los concursos de mérito cuando hace parte del proceso técnico de selección. Según el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, la convocatoria es la norma reguladora del concurso y obliga tanto a la administración como a las entidades contratadas y a los aspirantes. Por tanto, si la convocatoria incluye el profesiograma como anexo o referencia técnica, sus contenidos son exigibles y aplicables durante todo el proceso de selección.



Es importante resaltar que el profesiograma sirve también para promover la inclusión y la accesibilidad, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 1346 de 2009 (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad), Ley 1618 de 2013 y el Decreto 2011 de 2017 que establecen la obligación de garantizar ajustes razonables y evaluar la compatibilidad del empleo con las distintas categorías de discapacidad (física, visual, auditiva, sordoceguera, intelectual, psicosocial y múltiple) y la Ley 2418 de 2024, que define la reserva de plazas para personas con discapacidad en los procesos de selección de ascenso y abierto.

# CONTENIDO

## TÍPICO DEL PROFESIOGRAMA

El profesiograma como documento técnico que sintetiza y describe de forma estructurada las características esenciales de un empleo, permite comprender no solo qué se hace en el empleo, sino cómo debe hacerse, en qué condiciones, con qué competencias y bajo qué exigencias físicas, psicológicas o sensoriales, su contenido integra múltiples dimensiones del análisis ocupacional, y su finalidad es orientar de manera objetiva la planeación, evaluación y acceso al empleo público.

A continuación, se describen los componentes típicos que conforman un profesiograma, integrando tanto los aspectos funcionales como los médico-laborales y normativos:



### 1. Identificación del empleo

Este componente ubica el empleo dentro de la estructura organizacional y administrativa de la entidad pública. Incluye:

- Nombre del empleo según nomenclatura oficial.
- Código y grado del empleo.
- Nivel jerárquico (asistencial, técnico, profesional, asesor, directivo).
- Unidad o dependencia a la que está adscrito.
- Área funcional o campo de acción (jurídico, administrativo, operativo, etc.).
- Fuente: Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.2.6.2.



### 2. Propósito general del empleo

Define, en una frase sintética, la razón de ser del empleo dentro de la misión institucional.

Responde a la pregunta: ¿para qué existe este empleo? Este enunciado está alineado con el contenido funcional establecido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.



### 3. Funciones esenciales del empleo

Incluye la descripción clara, concreta y verificable de las funciones que el titular del empleo deberá cumplir. Estas funciones orientan:

- La formulación de las pruebas funcionales o de ejecución.
- La verificación del cumplimiento del perfil en la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos, así como la ponderación en la prueba de valoración de antecedentes.
- La posterior evaluación del desempeño laboral.

Fuente: Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y Decreto Ley 785 de 2005.



### 4. Competencias requeridas

Se refiere a los saberes y comportamientos observables que debe demostrar la persona para cumplir adecuadamente las funciones del empleo. Pueden clasificarse como:

- Competencias funcionales: conocimientos técnicos, normativos y operativos específicos del empleo.
- Competencias comportamentales: habilidades blandas como trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos y comunicación efectiva.
- Estas competencias también se articulan con los referentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).



### 6. Condiciones del entorno laboral

Describen el contexto físico y organizacional en el que se desarrolla el trabajo. Ayudan a anticipar:

- Si el empleo requiere trabajo en oficina, campo o ambientes mixtos.
- Si conlleva una interacción con usuarios, un manejo de equipos o desplazamientos frecuentes.
- Las condiciones ambientales (ruido, iluminación, ventilación, riesgo eléctrico, etc.).
- Este componente también se relaciona con el análisis de factores de riesgo exigido por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Fuente: Decreto 1072 de 2015.



## 7. Exigencias físicas, cognitivas, sensoriales y psicológicas

Este componente identifica el nivel de exigencia física y mental que impone el empleo. Se relaciona con el esfuerzo muscular, la necesidad de atención sostenida, la coordinación motriz o la estabilidad emocional, entre otros.

Su propósito es:

- Prevenir riesgos de salud asociados a condiciones laborales.
- Determinar la compatibilidad funcional de un aspirante.
- Justificar eventuales exámenes médicos ocupacionales.

Fuente: Resolución 2346 de 2007, art. 4.



## 8. Factores de riesgo laborales asociados

Incluye los riesgos ocupacionales identificados para el empleo y que deben ser tenidos en cuenta en las valoraciones médicas y en la gestión preventiva. Ejemplos:

- Riesgo biomecánico (movimientos repetitivos, posturas prolongadas).
- Riesgo químico o biológico.
- Riesgo psicosocial (sobrecarga emocional, atención a público agresivo).
- Riesgo físico (ruido, vibración, iluminación extrema).

Este análisis permite establecer qué tipo de batería médica debe aplicarse en los exámenes de ingreso, control y retiro.

Fuente: Resolución 2346 de 2007; Decreto 1072 de 2015.



## 9. Perfil profesiográfico como complemento del profesiograma

El profesiograma puede incluir o articularse con el perfil profesiográfico, que especifica las condiciones psicofísicas necesarias para desempeñar el empleo. Este incluye:

- Inhabilidades médicas específicas.
- Actividades del empleo que demandan condiciones especiales.
- Patologías incompatibles con las funciones.
- Exámenes médicos requeridos: ingreso, periódico y de egreso.
- Este perfil se evalúa durante la valoración médica ocupacional, y su aplicación debe respetar los principios de razonabilidad y no discriminación, conforme a la jurisprudencia de la Corte Constitucional (Sentencias T-828 de 2013, T-141 de 2021).



## 10. Exámenes o pruebas y restricciones en el profesiograma

El profesiograma no efectúa el diagnóstico médico, pero sienta las bases técnicas para definir qué debe valorarse en un examen médico-ocupacional, de ingreso, periódico o de retiro. Para ello, identifica de manera objetiva:

- Las exigencias físicas o psicológicas mínimas requeridas por el empleo (por ejemplo, permanencia prolongada de pie, manejo de armas, reacción ante situaciones de emergencia, toma de decisiones bajo presión).
- Los riesgos ocupacionales a los que estaría expuesto el servidor (químicos, psicosociales, biomecánicos, etc.).
- Las actividades del empleo que requieren evaluación médica específica (como

tareas de alto esfuerzo físico o atención directa a población privada de la libertad).

- Con base en esta caracterización funcional y de riesgo, el profesigramas define de forma explícita:
- ¿Qué pruebas clínicas o paraclínicas deben aplicarse (electrocardiograma, espirometría, audiometría, pruebas de esfuerzo, etc.)?
- ¿Qué evaluaciones psicológicas o neuroconductuales deben realizarse (evaluación de atención sostenida, control de impulsos, juicio, etc.)?
- ¿Cuáles criterios clínicos deben utilizarse para determinar si una condición de salud representa una limitación compatible o una incompatibilidad justificada?

En este sentido, el profesigramas delimita y justifica su contenido con base en el análisis del empleo y sus exigencias, garantizando transparencia y objetividad.



## 11. Restricciones médicas

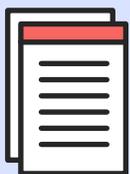
Uno de los apartados más relevantes del profesigramas es el que identifica las condiciones de salud que podrían representar una incompatibilidad funcional con el empleo o que requieren un análisis

más profundo para determinar la viabilidad de ajustes razonables. El profesigramas puede establecer, por ejemplo:

- Que para un empleo de intervención operativa en campo no es compatible una patología que limite la locomoción o el uso de extremidades superiores.
- Que una condición neurosensorial no corregida (como sordoceguera sin ayudas técnicas) puede impedir la realización segura de tareas críticas.
- Que existen enfermedades que, si bien no impiden el trabajo, requieren una restricción médica específica para preservar la salud del servidor (p. ej. no exposición a ambientes confinados, no turnos nocturnos).

De acuerdo con esto, una restricción médica se refiere a una limitación parcial o una condición que exige adaptación, sin que necesariamente implique exclusión del proceso. Las restricciones más comunes establecidas en un profesigramas pueden incluir:

- Límites de peso a levantar o transportar.
- No efectuar turnos prolongados.
- Requerir uso obligatorio de ayudas ópticas, auditivas o posturales.
- No exponerse a situaciones de alto estrés emocional o físico prolongado.



Así, en el marco de los procesos de selección realizados por la CNSC, el concepto obtenido en la etapa o prueba de valoración médica corresponde a “con restricción”, condición que impide la continuidad del aspirante, diferente de aquel que obtiene la calificación de “sin restricción”, continuando con las demás etapas.





# Diferencias

## Entre profesiograma, perfil profesiográfico y manual de funciones

Cuando se habla de procesos de selección, especialmente en el sector público, se distinguen tres herramientas fundamentales para la evaluación de los aspirantes a un empleo: el profesiograma, el perfil profesiográfico y el manual de funciones. Aunque estos tres documentos están relacionados y se complementan entre sí, cada uno cumple un papel específico y tiene objetivos distintos.

**A continuación, desglosamos sus diferencias para brindar una mejor comprensión y una aplicación más efectiva en los procesos de selección.**

	Profesiograma	Perfil Profesiográfico	Manual de Funciones
ENFOQUE	Condiciones físicas, psicológicas y médicas necesarias para el empleo.	Competencias psicológicas y de comportamiento para el empleo.	Tareas y responsabilidades específicas del empleo, así como requisitos de estudios y experiencia.
PROPÓSITO	Sirve como herramienta técnica para que las entidades públicas puedan establecer los requerimientos físicos, cognitivos, médicos y ambientales del empleo, estructurar las valoraciones médicas ocupacionales y prevenir riesgos laborales. Para los aspirantes, permite conocer las condiciones del entorno de trabajo, los factores de riesgo y las exigencias físicas que deberán afrontar en el desempeño del cargo.	Sirve como base para que las entidades definan con claridad las competencias, aptitudes, actitudes y comportamientos que se requieren para un empleo. Esto permite orientar el diseño de las pruebas del proceso de selección, la evaluación del desempeño y la alineación del servidor con la cultura organizacional. Para los aspirantes, permite comprender qué se espera de ellos en términos de habilidades y comportamientos, lo que facilita su preparación y adaptación al empleo.	Permite a las entidades definir de manera oficial y normativa las funciones esenciales, requisitos mínimos y competencias laborales asociadas a cada empleo de su planta. Para los aspirantes, constituye la fuente formal que establece el marco funcional y los requisitos habilitantes para postularse a un cargo.

<b>APLICACIÓN</b>	<b>Profesiograma</b>	<b>Perfil Profesiográfico</b>	<b>Manual de Funciones</b>
	Evaluaciones médicas, físicas y psicológicas.	Pruebas psicotécnicas o psicológicas no clínicas.	Guía operativa para el desempeño en el empleo.
<b>DOCUMENTO VINCULADO CON</b>	Exámenes médicos y pruebas físicas o psicológicas específicas.	Entrevistas, pruebas de ejecución y evaluaciones conductuales.	Descripción de las actividades del empleo y sus exigencias.

Fuente: elaboración propia.



## Por qué es importante esta diferenciación?

Comprender con claridad la diferencia entre el manual específico de funciones, el perfil profesiográfico y el profesiograma no es un asunto menor ni meramente conceptual: es una necesidad técnica, jurídica y operativa para las entidades públicas que buscan fortalecer la calidad, legalidad y efectividad de su gestión del talento humano.

Cada uno de estos instrumentos cumple un propósito distinto pero complementario dentro del ciclo de vida del empleo público:

- El manual de funciones tiene un carácter normativo: define de forma oficial las funciones, los requisitos mínimos de acceso y las competencias exigidas por la ley.
- El perfil profesiográfico permite caracterizar al aspirante ideal desde un enfoque funcional, psicológico, actitudinal y comportamental, facilitando así la alineación entre las necesidades del empleo y las estrategias de evaluación por competencias.
- El profesiograma complementa esta visión desde un análisis técnico de riesgos y exigencias físicas, integrando las condiciones del entorno laboral y sirviendo como base para la valoración médica ocupacional.

No diferenciar claramente entre estos documentos puede derivar en errores críticos como:

- Diseñar procesos de selección sobre bases incompletas o desarticuladas.
- Exigir condiciones o pruebas que no tienen sustento técnico o que podrían ser jurídicamente cuestionadas.
- Incumplir principios constitucionales como el mérito, la igualdad o la proporcionalidad.
- Dificultar la inclusión de personas con discapacidad al no identificar correctamente qué requisitos son esenciales y cuáles pueden ajustarse.

Tal como lo ha señalado la Corte Constitucional en múltiples pronunciamientos, los criterios de ingreso a la función pública deben ser proporcionales, razonables y directamente relacionados con las funciones del cargo (Sentencia T-126/18).

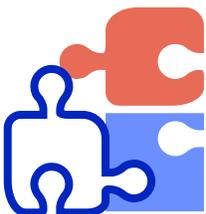
Para cumplir con este mandato, las entidades deben poder distinguir entre lo obligatorio por ley (manual), lo que describe el tipo de persona idónea (perfil) y lo que define si esa persona puede desempeñar el empleo sin poner en riesgo su salud o la de otros (profesiograma).

Además, esta diferenciación permite a las oficinas de talento humano:

- Elaborar convocatorias más claras, consistentes y orientadas a la realidad funcional del empleo.
- Definir rutas de formación, inducción y desarrollo del personal más coherentes con las demandas del entorno organizacional.
- Evaluar el desempeño de los servidores públicos con mayor objetividad, en función de lo que realmente exige el empleo.
- Identificar con fundamento técnico los ajustes razonables necesarios para garantizar procesos incluyentes, conforme a la Ley 1618 de 2013 y la Ley 2418 de 2024.

Para los aspirantes, comprender la diferencia entre estos documentos es esencial para poder prepararse adecuadamente para cada fase del proceso de selección. Si bien los tres documentos están estrechamente relacionados, cada uno se aplica en etapas diferentes del proceso:

- El profesiograma se refiere a lo que un aspirante necesita cumplir en términos físicos y psicológicos para poder desempeñar el empleo.
- El perfil profesiográfico va más allá de lo físico, y define qué características psicológicas o conductuales debe demostrar el aspirante para ser exitoso en el empleo.
- El manual específico de funciones y competencias laborales, por su parte, ofrece una guía clara de las tareas y responsabilidades que el aspirante deberá asumir si es seleccionado, así como de los requisitos necesarios para ocupar el empleo.



**Al alinear estos tres aspectos, se garantiza que los procesos de selección sean más estructurados, transparentes y justos, asegurando que se elija al candidato más adecuado para el empleo y, sobre todo, al más preparado para enfrentar los retos que implique su desempeño.**

# PAUTAS CLAVE

## para el diseño del PERFIL PROFESIOGRÁFICO



El perfil profesiográfico, como documento técnico, debe construirse bajo criterios de objetividad, funcionalidad y pertinencia institucional. A continuación, se exponen algunas pautas clave para su diseño.

### 1 Articulación con el modelo de competencias de la entidad

El diseño del perfil profesiográfico exige que la entidad cuente previamente con un modelo de competencias laborales propio o adoptado, que refleje su cultura organizacional, sus objetivos misionales y el tipo de servicio que presta. Este modelo debe distinguir, como mínimo, entre:

- **Competencias blandas:** relacionadas con la forma en que se ejecutan las tareas, como trabajo en equipo, orientación al usuario, liderazgo, pensamiento crítico, responsabilidad, integridad y empatía.
- **Competencias duras:** asociadas al saber técnico específico del cargo (conocimiento en normas, procedimientos, tecnologías, áreas disciplinares, etc.).

### ¿Cómo identificar las competencias del empleo?

Una vez hecho el análisis funcional (véase sección anterior), las competencias deben derivarse directamente de las funciones. No se trata de escoger de un banco genérico, sino de responder a preguntas como:

- ¿Qué necesita saber y hacer la persona para cumplir esta función?
- ¿Qué tipo de decisiones debe tomar?
- ¿Qué relaciones debe manejar? ¿En qué entornos?
- ¿Qué consecuencias tendría un mal juicio o una respuesta inadecuada?



El perfil no puede ser un listado de rasgos deseables. Debe evidenciar el “cómo” del desempeño, con base en comportamientos observables, medibles y evaluables. Si la entidad no ha definido estos marcos, el perfil carecerá de sustento para procesos como: i) selección, ii) evaluación de desempeño laboral o iii) formación continua.

Si la entidad no tiene aún un modelo consolidado, puede partir de las competencias comunes definidas en el Manual Tipo del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) o adaptar modelos por niveles jerárquicos, áreas funcionales y grupos ocupacionales.

## Jerarquización y agrupación de competencias por criticidad

El perfil debe distinguir entre lo deseable y lo imprescindible. No todas las competencias tienen el mismo peso o impacto en el desempeño del cargo. Por eso, se recomienda:

- Diferenciar entre competencias esenciales y complementarias. Las esenciales son aquellas sin las cuales no es posible desempeñar el cargo (por ejemplo, autocontrol en un cargo de atención a crisis). Las complementarias potencian el desempeño, pero no son excluyentes.
- Clasificar las competencias según su nivel de exigencia o desarrollo esperado: básico, intermedio o avanzado. Esto ayuda a definir estándares más claros en los procesos de selección y evaluación.
- Establecer si alguna competencia es habilitante o eliminatoria. Por ejemplo, si el empleo requiere emitir conceptos técnicos bajo presión, la competencia “toma de decisiones informada” puede considerarse crítica.

Esta clasificación permite focalizar las pruebas en los aspectos más determinantes del perfil, priorizar la retroalimentación en evaluación de desempeño y estructurar rutas de mejora individual o colectiva.

## 2 Enfoque diferencial e inclusivo

El perfil profesiográfico debe promover la igualdad de oportunidades y garantizar condiciones de accesibilidad y ajustes razonables para personas con discapacidad, conforme a la Ley 1618 de 2013, Ley 2418 de 2024 y tratados internacionales ratificados por Colombia.

Por ello:

- No deben usarse frases como “ausencia de limitaciones físicas” o “debe estar en perfecto estado de salud”. En su



lugar, debe describirse solamente lo funcional: “debe ser capaz de movilizarse en espacios reducidos con o sin apoyo técnico”.

- Toda exigencia debe responder al contenido funcional del empleo. Si se puede redistribuir o ajustar sin afectar la esencia del cargo, debe permitirse.
- Deben considerarse tecnologías asistidas, adaptaciones, redistribución de funciones o apoyos humanos.

## 3 El análisis funcional del empleo: guía para estructurar el perfil profesiográfico

La construcción de un perfil profesiográfico sólido, técnico y útil para los procesos de selección y gestión del talento humano, comienza con un análisis funcional detallado del empleo. Este paso es esencial para comprender qué se hace en el cargo, cómo se hace, con qué propósito y bajo qué condiciones. Además, permite identificar las aptitudes, actitudes, competencias y características personales que debe tener quien lo desempeñe.

## ¿Qué es el análisis funcional del empleo?

Es un proceso sistemático mediante el cual se identifican y desagregan las funciones, tareas y responsabilidades del empleo, así como los contextos en los que se ejecutan. A partir de este análisis se derivan las competencias técnicas, comportamentales y psicofísicas que requiere el cargo, lo que constituye el núcleo del perfil profesiográfico.

Este análisis debe ir más allá de lo que está escrito en el manual de funciones, e incluir información observacional, empírica y contextualizada, especialmente en cargos con alta carga operativa, física, emocional o de toma de decisiones críticas.

## ¿Quién debe hacer el análisis?

Este análisis lo deben liderar los equipos de talento humano de las entidades, en articulación con los jefes inmediatos, servidores públicos que lo desempeñan actualmente o lo hayan desempeñado, y con asesoría técnica en psicología laboral, salud ocupacional o análisis ocupacional, si es necesario.

## Pautas operativas para efectuar el análisis funcional

Para llevar a cabo este análisis se recomienda:

### 1. Revisión documental

- Manual específico de funciones y competencias laborales.
- Organigrama y procesos internos.
- Estudios previos de cargas laborales (si existen).
- Resultados de evaluación de desempeño del cargo.
- Análisis de riesgos ocupacionales existentes.

### 2. Observación directa del empleo

- Registrar cómo se ejecutan las funciones.
- ¿Identificar contextos reales se hace en campo, en oficina, en entornos de riesgo, bajo presión?
- Considerar turnos, horarios, interacciones jerárquicas y relacionales.

### 3. Entrevistas estructuradas y grupos focales

- Con ocupantes actuales o pasados del cargo.
- Con jefes inmediatos y personal que interactúe directamente.
- Enfocadas en identificar lo que realmente se hace, cómo se hace y qué exige hacerlo bien.

## 4. Validación con expertos técnicos y de salud ocupacional

- Para verificar la correspondencia entre tareas y requerimientos técnicos y físicos del cargo.
- Para identificar factores de riesgo y condiciones críticas del puesto.

## Preguntas guía para el análisis funcional

Estas preguntas permiten desagregar las funciones e identificar las exigencias del cargo. Se recomienda aplicarlas en entrevistas o talleres con ocupantes del cargo o jefes inmediatos:

- ¿Cuál es el propósito general del cargo?
- ¿Cuáles son sus funciones principales? ¿Cómo se llevan a cabo?
- ¿Qué decisiones debe tomar la persona en este cargo? ¿Con qué autonomía?
- ¿Qué conocimientos específicos requiere para ejecutar sus funciones?
- ¿Cuáles son las herramientas, equipos o tecnologías que utiliza habitualmente?
- ¿Qué nivel de esfuerzo físico o mental exige el empleo?
- ¿Con qué frecuencia se trabaja bajo presión o situaciones de emergencia?
- ¿Requiere interactuar con el público? ¿Con quién debe comunicarse regularmente?

- ¿Qué riesgos físicos, emocionales o ambientales existen en el cargo?
- ¿Qué competencias de comportamiento (liderazgo, autocontrol, trabajo en equipo) son indispensables para cumplir las funciones?
- ¿Qué actitudes o valores son deseables en quien ocupa este cargo (responsabilidad, servicio, compromiso, imparcialidad)?
- ¿Hay tareas críticas que requieran habilidades o condiciones específicas (visión, movilidad, tolerancia a la frustración, concentración)?

### Resultado del análisis:

#### insumo para el perfil profesiográfico

A partir de este análisis funcional se puede construir un perfil profesiográfico estructurado que contenga:

- Propósito del cargo.
- Funciones esenciales.
- Competencias requeridas (técnicas y comportamentales).
- Aptitudes físicas, cognitivas y emocionales necesarias.
- Actitudes esperadas.
- Nivel de autonomía y toma de decisiones.
- Factores del entorno (riesgos, interacción, horarios, exigencias).
- Valores y principios del servicio público aplicables al cargo.

Una entidad que no efectúa un análisis funcional riguroso del empleo corre el riesgo de diseñar perfiles abstractos o genéricos, que no reflejan las verdaderas exigencias del cargo. Esto no solo dificulta los procesos de selección basados en mérito, sino que también debilita la posterior evaluación del desempeño, los programas de capacitación y los mecanismos de inclusión laboral. En cambio, un análisis funcional adecuado

permite construir perfiles profesiográficos más realistas y pertinentes, que sirven como columna vertebral de los profesiogramas, del ingreso, del desarrollo de carrera y del bienestar laboral.



## 4 Validación del perfil profesiográfico

Una vez construido, el perfil debe ser sometido a validación participativa e interdisciplinaria, con el fin de asegurar que:

- Refleja con fidelidad las condiciones reales del cargo.
- No se basa en idealizaciones o percepciones subjetivas.
- Incorpora todos los aspectos relevantes para un desempeño exitoso.

### Se recomienda validar esto con:

- Los jefes inmediatos o líderes funcionales.
- Personas que hayan ocupado o actualmente ocupen el cargo.
- Áreas de bienestar laboral, seguridad y salud en el trabajo.
- Psicólogos organizacionales u ocupacionales (en empleos críticos).
- Talento humano y jurídicos (para verificar coherencia normativa).

## 5 Redacción técnica, clara y funcional

El perfil debe estar redactado con lenguaje técnico, pero comprensible, utilizando estructuras orientadas al desempeño observable, y evitando términos subjetivos, vagos o no medibles.

### Ejemplos:

- “Debe ser empático”.
- “Escucha activamente al usuario, muestra comprensión frente a su situación, y responde de manera respetuosa y clara”.
- “Debe tener vocación de servicio”.
- “Atiende las solicitudes del usuario con disposición, manteniendo actitud colaborativa incluso bajo presión”.
- **Recomendación:** utilice verbos de acción (analiza, propone, lidera, comunica, gestiona) y describa el contexto del comportamiento (con quién, cómo, para qué).

## 6 Aplicabilidad del perfil: más allá del ingreso

El perfil profesiográfico no solo es un insumo para el proceso de selección. Su utilidad se extiende a:

- La estructuración del profesiograma, donde se define el entorno, los riesgos, las exigencias cognitivas o físicas, y los criterios de aptitud.
- La evaluación del desempeño, al comparar las competencias requeridas con las observadas.
- La construcción de rutas de carrera y planes de ascenso, con base en brechas identificadas entre el perfil requerido y el perfil del servidor.
- La planificación de formación y bienestar, para diseñar acciones de cierre de brechas o mitigación de riesgos psicosociales.
- La orientación a nuevos servidores públicos, para facilitar la inducción y adaptación al cargo.





# PAUTAS CLAVE

## para el diseño del PROFESIOGRAMA



El profesiograma es un instrumento técnico-ocupacional que sistematiza, de manera integrada, la información esencial del empleo público desde una triple perspectiva: funcional, ergonómica y médica, y competencial. Su elaboración exige coherencia con el perfil profesiográfico, con el manual específico de funciones y con los lineamientos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

A continuación, se desarrollan algunas de las pautas y recomendaciones clave para su construcción:

### 1 Partir del análisis del perfil profesiográfico

Una vez la entidad ha efectuado el análisis funcional del empleo y ha construido el perfil profesiográfico correspondiente —donde se describen de forma clara, objetiva y técnica las aptitudes, actitudes y competencias necesarias para ejercer con idoneidad el cargo—, este documento se convierte en la base estructural para formular el profesiograma.

#### **¿Por qué el perfil profesiográfico es el insumo central?**

Este permite traducir el análisis funcional en un lenguaje técnico que orienta la toma de decisiones institucionales. Con base en lo definido en el perfil, el profesiograma puede:

- Determinar con precisión el tipo de pruebas que deben ser aplicadas durante un proceso de selección (por ejemplo, pruebas físicas, psicotécnicas o médicas), sin que ello signifique que las entidades diseñen o apliquen dichas pruebas, sino que orienten su necesidad desde la caracterización del empleo.
- Identificar con fundamento técnico los exámenes médicos ocupacionales requeridos, según los niveles de exigencia física, psicológica o ambiental del cargo, conforme a la normativa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Establecer la reserva de plazas para personas con discapacidad, y condiciones de desempeño, conforme a la Ley 2418 de 2024, con base en las categorías de discapacidad reconocidas y los ajustes razonables posibles.

- Definir estándares objetivos para la evaluación de desempeño. La razón es que, al haber identificado claramente las competencias esperadas en el perfil profesiográfico y las condiciones del cargo en el profesiograma, es posible establecer indicadores observables y medibles de cumplimiento.
- Apoyar la planificación de rutas de carrera, planes de ascenso o de capacitación, al servir como marco para evaluar brechas entre los requerimientos del cargo y el perfil del servidor, facilitando así decisiones basadas en mérito y desarrollo.
- Guiar procesos de adecuación y reubicación laboral, cuando por razones médicas o de discapacidad un servidor no pueda seguir desempeñando su cargo en condiciones iniciales, permitiendo a la entidad identificar otros empleos compatibles.

Esta articulación entre perfil profesiográfico y profesiograma permite cerrar una brecha histórica en la gestión pública: pasar de descripciones genéricas o formales del empleo, a instrumentos que reflejen con mayor realismo y precisión las condiciones, competencias y limitaciones que implica cada cargo.

Esto no solo fortalece los procesos de selección desde el mérito, sino que optimiza la asignación del talento humano, fomenta la inclusión, previene riesgos ocupacionales y asegura un marco justo y técnico para evaluar desempeño laboral.

Por tanto, el llamado a las entidades es a no entender el profesiograma como un mero requisito formal, sino como una herramienta estratégica, cuya calidad depende en gran medida de la robustez técnica del perfil profesiográfico que lo precede.

## 2 Identificar y clasificar las funciones esenciales del cargo

Este paso es clave para asegurar que tanto el perfil profesiográfico como el profesiograma estén verdaderamente conectados con la realidad del empleo. Permite establecer una línea directa entre lo que se espera que haga un servidor público, cómo debe hacerlo y qué condiciones físicas, cognitivas, técnicas o actitudinales requiere para ello.

### ¿Cuáles son las funciones esenciales?

Son aquellas tareas sustantivas y permanentes del empleo, directamente relacionadas con el cumplimiento de su propósito general. Son distintas de las funciones complementarias (ocasionales o de apoyo), y de las tareas administrativas transversales.

Estas funciones deben estar descritas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, pero también es común que el análisis funcional revele funciones que no están bien especificadas o han cambiado en la práctica. Por eso es clave revisar, actualizar y complementar esta información.

### ¿Cómo se hace este análisis funcional de funciones?

#### 1. Consultar fuentes institucionales clave:

- Manual de funciones (versión oficial y vigente).
- Descripciones de cargo internas o perfiles operativos.
- Entrevistas con jefes inmediatos o titulares del cargo.
- Observación directa de tareas (cuando sea posible).
- Protocolos, informes, procedimientos operativos estándar (POE).

#### 2. Preguntas guía para identificar funciones esenciales:

- ¿Cuál es el propósito central del empleo?
- ¿Qué actividades realiza el ocupante del cargo con mayor frecuencia?
- ¿Cuáles son las funciones sin las cuales el empleo no cumple su objetivo?
- ¿Qué tareas requieren juicio técnico, autonomía o toma de decisiones?

- ¿Qué resultados o productos debe entregar quien ocupa este cargo?
- ¿Qué funciones podrían ser delegadas y cuáles son indelegables?

## Recomendaciones técnicas para redactar y clasificar las funciones

### A. Usar verbos de acción medibles y observables

#### Por ejemplo:

- “Coordinar la ejecución de los planes operativos en situaciones de emergencia”.
- Evitar decir algo como lo siguiente: “ser responsable de la seguridad” (poco específico).
- Los verbos deben reflejar el nivel de complejidad cognitiva, de acuerdo con la taxonomía de Bloom:

#### Bajo:

registrar,  
recibir y  
archivar.

#### Medio:

analizar,  
aplicar y  
resolver.

#### Alto:

planear,  
diseñar,  
evaluar y  
liderar.

### B. Redactar con claridad técnica

Cada función debe incluir tres elementos:

1. Verbo de acción.
2. Objeto de la acción.
3. Propósito o contexto.

### C. Clasificar funciones por criticidad:

Esto permite priorizar qué se evalúa y cómo:

Tipo	Descripción
<b>Función crítica</b>	Afecta directamente el logro del propósito del cargo. Su omisión tiene un alto impacto.
<b>Función sustantiva</b>	Es parte del núcleo del empleo, pero no implica riesgos altos o decisiones complejas.
<b>Función complementaria</b>	Actividades de apoyo, rutinarias o logísticas que pueden ser delegadas.

Fuente: elaboración propia.

## La importancia de esta clasificación

- Permite vincular cada función con exigencias físicas, sensoriales, cognitivas o emocionales, que luego se incorporan al profesiograma.
- Ayuda a definir qué competencias (técnicas o conductuales) se requieren para cada tipo de tarea.
- Facilita el diseño posterior de pruebas funcionales, entrevistas por competencias y valoraciones médicas ocupacionales con base real.
- Es útil también para definir rutas de ascenso y planes de mejora del desempeño.

### Recomendaciones:

- Incluir a personas que hayan ocupado el cargo para validar la descripción de funciones reales vs. las formales.
- Revisar si existen tareas nuevas o no descritas que se han incorporado por cambios tecnológicos o normativos.
- No redundar funciones. Agrupar tareas afines para evitar fragmentaciones artificiales.
- Asegurarse de que la redacción sea inclusiva y libre de sesgos de género, edad o discapacidad.





### 3 Determinar las condiciones físicas y psicológicas necesarias

Una vez identificadas y clasificadas las funciones esenciales del cargo, el siguiente paso es determinar las capacidades físicas, sensoriales y psicológicas requeridas para desempeñarlas de manera eficaz y segura. Este análisis es esencial para la construcción de un profesiograma ajustado a la realidad funcional del empleo y alineado con los principios de inclusión y no discriminación.

#### ¿Cuál es el objetivo de este análisis?

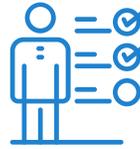
- Definir exigencias reales y justificadas, con base en el contenido funcional del cargo.
- Evitar barreras injustificadas o requisitos vagos, que puedan excluir a personas con discapacidad o con condiciones diversas, sin que ello afecte la idoneidad para el cargo.
- Establecer criterios claros y técnicos para la valoración médica ocupacional, con enfoque de accesibilidad y ajustes razonables.

#### ¿Qué aspectos deben analizarse?

##### A. Condiciones físicas o sensoriales

Estas se relacionan con las demandas corporales y sensoriales del cargo. No deben describirse como “ausencia de discapacidad”, sino en términos funcionales. Por ejemplo:

##### Resistencia física



Permanencia prolongada en pie, jornadas extensas, esfuerzo repetido.

##### Motricidad



Precisión con manos (motricidad fina), fuerza en brazos/piernas (gruesa).

##### Visión



Lectura de pantallas, señales, planos o indicadores a distancia.

##### Audición



Identificación de alarmas, instrucciones verbales, conversaciones.

##### Movilidad



Capacidad para desplazarse entre espacios, subir escaleras, conducir.

##### Carga



Manipulación de objetos o equipos de más de X kg (con o sin ayuda técnica).

## Recomendación para redactar

Evita afirmaciones como “debe tener buena salud visual”. En lugar, usa oraciones del tipo: “debe identificar visualmente señales operativas a 10 metros de distancia”.

## B. Condiciones psicológicas

Estas se relacionan con los procesos psicológicos necesarios para ejecutar las funciones del cargo. A continuación, puede ver algunos ejemplos.

Atención sostenida



Seguimiento prolongado de procedimientos críticos sin distracciones.

Memoria operativa



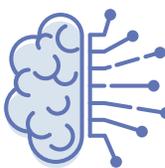
Precisión con manos (motricidad fina), fuerza en brazos/piernas (gruesa).

Toma de decisiones



Resolver situaciones en entornos dinámicos o inciertos.

Pensamiento lógico



Interpretar normativa, calcular proporciones, emitir juicios técnicos.

Lenguaje y comunicación



Redactar informes técnicos, interactuar con usuarios o equipos interdisciplinarios.

## Algunas preguntas clave para guiar el análisis

- ¿Qué nivel de esfuerzo físico requiere el empleo en su día a día?
- ¿Qué tipo de entorno (ruidoso, confinado, móvil, nocturno) caracteriza las funciones?
- ¿Se requiere capacidad para actuar bajo presión o tomar decisiones críticas?
- ¿Hay tareas que impliquen exposición a riesgo físico, emocional o social?
- ¿Qué exigencias perceptuales (vista, oído, tacto) son imprescindibles?
- ¿Existen ayudas técnicas o apoyos que permitan compensar alguna de estas exigencias?

## Principios normativos para tener en cuenta

El análisis debe estar alineado con los principios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad establecidos por la Corte Constitucional, evitando la configuración de barreras injustificadas. Como lo indica la Sentencia T-198 de 2021: “Toda exigencia funcional que implique una carga física o mental debe estar directamente relacionada con las funciones del empleo. Cualquier restricción que limite el acceso al cargo debe ser justificada, necesaria y no discriminatoria” (Corte Const., T-198/21). Además, el artículo 8 de la Ley 1618 de 2013 y el artículo 6 de la Ley 2418 de 2024 señalan que las entidades deben incorporar ajustes razonables y evaluar si las condiciones exigidas pueden ser modificadas sin afectar la esencia del cargo.

## Recomendaciones prácticas para la entidad

1. Relacionar cada exigencia con una función específica. No establecer requisitos generales sin justificación funcional.
2. Consultar con expertos en salud ocupacional o psicología organizacional para validar que las exigencias son coherentes con el entorno laboral.
3. Evitar describir “estados de salud” o diagnósticos clínicos. En lugar de eso, enfocarse en lo que la persona debe hacer.
4. Utilizar lenguaje técnico, pero comprensible, para que tanto aspirantes como evaluadores interpreten el alcance real de las exigencias.

## 4

### Identificar el entorno de trabajo y los factores de riesgo

El entorno laboral y los factores de riesgo inherentes al puesto de trabajo son componentes esenciales del profesiograma, pues permiten caracterizar con mayor precisión las condiciones bajo las cuales debe ejecutarse el empleo.

Este análisis debe realizarse en articulación con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y basarse en la normativa vigente, especialmente la Resolución 0312 de 2019 y la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio de Salud y Protección Social.

#### Objetivo del análisis

- Determinar si el cargo implica exposición a riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales o mecánicos, que deben ser valorados tanto para el ingreso como para la permanencia en el cargo.
- Justificar técnicamente las exigencias del cargo, evitando la discriminación y permitiendo el diseño de medidas de prevención y adaptación razonables.
- Servir como insumo para la valoración médica ocupacional, en cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

#### Aspectos clave a analizar

##### A. Condiciones físicas del entorno

Incluye todo lo que afecta al cuerpo del trabajador en su entorno inmediato; a continuación, se muestran unos ejemplos.

Ruido



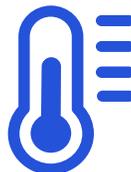
Ambientes superiores a 85 dB, como talleres o hangares.

Iluminación



Débil o excesiva, tareas de precisión con poca luz.

Temperaturas extremas



Trabajos a la intemperie, cámaras frías o ambientes calurosos.

Espacios reducidos



Cabinas, bodegas, ductos o zonas con movilidad restringida.

Alturas



Labores sobre andamios, escaleras, techos o plataformas.

Fuente: elaboración propia.

##### B. Exposición a agentes peligrosos

Requiere caracterización técnica por parte del área SST. A continuación, se muestran algunos ejemplos.

Biológicos



Contacto con fluidos, residuos sanitarios, animales o vectores.

Químicos



Manipulación de solventes, gases, detergentes industriales.

Mecánicos



Equipos en movimiento, herramientas cortopunzantes, caídas.

Radiaciones



Rayos X, ultravioleta, microondas, dispositivos eléctricos.

Fuente: elaboración propia.

### C. Factores de riesgo psicosocial

Determinantes del desgaste emocional o del comportamiento. A continuación, algunos ejemplos.

Alta carga laboral



Multitarea, turnos extendidos, poca pausa.

Presión emocional



Atención a víctimas, conflictos con usuarios.

Inestabilidad operativa



Cambios frecuentes de tareas, rotación o zonas remotas.

Soledad operativa



Labores sin supervisión, zonas rurales o de difícil acceso.

Fuente: elaboración propia.

Según el Protocolo de Riesgo Psicosocial (Res. 2646 de 2008), estos factores deben ser identificados por la entidad y pueden tener incidencia directa en las competencias requeridas para el empleo (p. ej., resiliencia, autocontrol, inteligencia emocional).

### Preguntas guía para el levantamiento del entorno y factores de riesgo

- ¿El trabajo se realiza en espacios cerrados, abiertos, móviles o rurales?
- ¿Hay exposición frecuente a ruido, polvo, vibración o sustancias químicas?
- ¿El empleo implica contacto con público en situación de vulnerabilidad o conflicto?
- ¿Existen riesgos ergonómicos por posturas prolongadas o manipulación manual de cargas?
- ¿El ambiente genera presión por el cumplimiento de metas o manejo de situaciones críticas?
- ¿El cargo exige trabajo nocturno, rotativo o en aislamiento geográfico?
- Entre otros.

### Fundamento normativo

- **Resolución 0312 de 2019 – Estándares mínimos del SG-SST:** establece la necesidad de caracterizar los peligros y valorar los riesgos por cargo o función.
- **Resolución 1843 de 2025:** regula la valoración médica ocupacional, de donde deriva la identificación de los riesgos a los que está expuesto el trabajador, como parte del análisis previo al examen de ingreso.
- **Ley 1562 de 2012:** determina la obligatoriedad de implementar un SG-SST que contemple la prevención de riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.

### Recomendaciones prácticas para las entidades

1. Involucrar al área de SST desde el inicio del diseño del profesiograma.
2. Usar un lenguaje funcional y técnico, tales como “exposición intermitente a ruido industrial” o “desplazamientos frecuentes en terrenos irregulares”.
3. No establecer condiciones excluyentes sin justificación, sino describir lo que se requiere. De ser posible, apoyarse en ayudas técnicas.
4. Clasificar los riesgos según su nivel de exposición y frecuencia, para asociarlos a las pruebas o valoraciones médicas necesarias.

## Definir las pruebas médicas, psicológicas y de ejecución

Una vez identificadas las funciones esenciales del cargo, las condiciones del entorno laboral, y las capacidades físicas y psicológicas necesarias para su desempeño, las entidades están en capacidad de determinar qué pruebas específicas deben considerarse durante la etapa de selección.

### ¿Para qué sirve este análisis?

- Para justificar técnica y jurídicamente la inclusión de evaluaciones especiales en un proceso de selección.
- Para garantizar la razonabilidad y pertinencia de las exigencias de ingreso, de acuerdo con lo dictado por la Corte Constitucional (T-198/21).

- Para asegurar que las pruebas estén alineadas con el desempeño real del cargo y no introduzcan barreras injustificadas, especialmente frente a personas con discapacidad.

**Principio orientador:** la función define la exigencia, y esta define la prueba. Toda prueba debe derivarse directamente del análisis funcional del empleo y debe tener un respaldo técnico, médico o psicológico. No deben aplicarse pruebas genéricas, descontextualizadas o sin relación con el desempeño real.

### Tipología de pruebas y su relación con exigencias del cargo

A continuación, se muestran algunos ejemplos.

 <b>Exigencia funcional identificada</b>	 <b>Tipo de prueba sugerida</b>	 <b>Finalidad técnica</b>
Trabajo en alturas o espacios confinados	Prueba médica con énfasis en sistema vestibular, cardiovascular y osteomuscular	Verificar equilibrio, fuerza, resistencia y tolerancia postural
Exposición a carga física (traslado de objetos, equipos)	Prueba de ejecución física: levantamiento, arrastre y bipedestación	Medir fuerza funcional, capacidad aeróbica y biomecánica
Interacción con usuarios en crisis o víctimas	Prueba psicológica con enfoque en regulación emocional y juicio situacional	Evaluar autocontrol, empatía y respuesta ética
Atención prolongada o tareas de precisión	Prueba cognitiva de concentración y atención sostenida	Validar procesamiento de información y enfoque atencional

Condiciones de aislamiento o presión laboral

Evaluación psicotécnica de resiliencia, adaptación y manejo del estrés

Estimar recursos internos para enfrentar contextos críticos

Toma de decisiones en contexto de incertidumbre

Prueba situacional o simulación decisional

Observar el razonamiento bajo presión y orientación a resultados

Fuente: elaboración propia.

## Preguntas guía para definir el tipo de prueba desde el perfil y el profesiograma

- ¿Las funciones del cargo requieren esfuerzo físico prolongado, coordinación motora fina o fuerza puntual?
- ¿Se toman decisiones críticas o se gestiona información crítica en condiciones de presión?
- ¿Hay una interacción frecuente con personas en estado de vulnerabilidad o conflicto?
- ¿Las funciones implican manipulación de objetos pesados, herramientas o condiciones de riesgo biomecánico?
- ¿El entorno del cargo implica estrés operativo, aislamiento o exposición a riesgo psicosocial?
- ¿Se requiere precisión visual, auditiva o capacidad de respuesta inmediata ante estímulos?

## Fundamento normativo y técnico

- **Resolución 1843 de 2025:** exige que toda valoración médica ocupacional esté justificada en las condiciones del puesto de trabajo y el análisis de riesgos.
- **Decreto 1072 de 2015 - SG-SST:** establece que las condiciones laborales deben evaluarse en relación con los perfiles de cargo, y que las valoraciones de ingreso deben ser coherentes con los factores de riesgo.
- **Ley 1618 de 2013 y Ley 2418 de 2024:** prohíben que las pruebas de ingreso constituyan barreras para personas con discapacidad, salvo que las funciones lo justifiquen.

- **Sentencia T-198 de 2021:** la Corte Constitucional reiteró que toda evaluación debe ser “necesaria, proporcional y derivada del contenido funcional del cargo”.

## Recomendaciones prácticas para las entidades

1. Evitar listas genéricas de pruebas. Cada evaluación debe derivarse del análisis funcional y del entorno.
2. Sistematizar la relación entre funciones y pruebas en una tabla dentro del profesiograma, como insumo para el operador del proceso de selección.
3. Justificar en lenguaje técnico por qué una prueba médica, psicológica o de ejecución es pertinente, con base en los riesgos o exigencias del puesto.
4. Aplicar un enfoque diferencial e inclusivo, considerando la posibilidad de ajustes razonables o pruebas equivalentes cuando la situación lo permita.
5. Asegurar que los formatos del profesiograma y del perfil profesiográfico especifiquen esta información de forma clara, evaluable y funcional.



## 5

### Incorporar el principio de accesibilidad universal y ajustes razonables

Todo profesiograma debe construirse bajo una perspectiva de inclusión, equidad y no discriminación, garantizando que las exigencias del empleo no excluyan injustificadamente a personas con discapacidad o con condiciones diferenciadas de desempeño. Este principio está respaldado por un marco normativo sólido que impone a las entidades públicas deberes activos de adaptación, razonabilidad y proporcionalidad.

#### Marco normativo de referencia

- **Ley 1618 de 2013:** garantías para el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad.
- **Decreto 2011 de 2017:** lineamientos para los procesos de inclusión laboral y ajustes razonables en el empleo público.
- **Ley 2418 de 2024:** reforma que refuerza la obligatoriedad de accesibilidad y ajustes razonables en todos los procesos de selección en el sector público.
- **Sentencias de la Corte Constitucional:**

**T-437 de 2017:** reafirma que el principio de accesibilidad debe aplicarse desde la etapa de diseño del empleo.

**C-804 de 2006:** reconoce que el mérito debe ser evaluado conforme a las capacidades funcionales reales, y no sobre estándares de “normalidad”.

#### ¿Qué implica aplicar accesibilidad y ajustes razonables al diseñar un profesiograma?

Se deben redactar las exigencias desde la función, no desde la condición física estándar. Así es incorrecto decir: “debe tener movilidad completa en las extremidades inferiores”; lo correcto es: “debe poder desplazarse entre distintos espacios del área operativa, con o sin ayudas técnicas”.

Esto permite que se evalúe la función que se necesita lograr y no si la persona se ajusta a un ideal físico.

#### Clasificar las exigencias como esenciales o adaptables

- **Esenciales:** aquellas que no pueden eliminarse ni delegarse sin afectar el cumplimiento del propósito básico del empleo (por ejemplo, “capacidad para sostener el control de una aeronave en condiciones críticas”).
- **Adaptables:** aquellas que pueden cumplirse con apoyos, redistribución de funciones o asistencia técnica (por ejemplo, digitación prolongada que puede realizarse con dispositivos adaptados o software de voz).

#### Incluir en el profesiograma una columna de “ajustabilidad”

Esta columna debe señalar, para cada exigencia física, cognitiva o del entorno:

- Si es intrínseca al cargo.
- Si admite ajustes razonables sin desnaturalizar el propósito del empleo.
- Ejemplos de posibles apoyos (asistentes, tecnología, redistribución funcional, ayuda técnica y horarios diferenciados).

#### Preguntas clave para el análisis de accesibilidad y ajustes razonables

- ¿La función puede cumplirse mediante un método alternativo sin afectar la finalidad del cargo?
- ¿El entorno físico puede ser adaptado razonablemente?
- ¿Existe tecnología disponible para compensar una limitación sensorial, motriz o cognitiva?
- ¿Es posible redistribuir tareas sin alterar el papel esencial del empleo?
- ¿Existen precedentes o jurisprudencia que respalde un ajuste similar?

## Recomendaciones técnicas para las entidades

- Apoyarse en profesionales del área de seguridad y salud en el trabajo (SST), psicología ocupacional y medicina laboral para determinar si una exigencia es esencial o puede flexibilizarse.
- Consultar los manuales técnicos del Ministerio de Trabajo, la CNSC y las guías del CONPES 166 (2021) sobre inclusión laboral.
- Revisar el manual específico de funciones: muchas veces contiene requisitos que pueden reevaluarse bajo el principio de ajustes razonables.
- Evitar descriptores con sesgo capacitista como: “persona sin limitaciones físicas”, “con estado de salud perfecto”, “con capacidad visual total”, etc.
- Asegurar que los perfiles y profesiogramas estén disponibles en formatos accesibles (lectura fácil, accesibilidad web, PDF etiquetado, etc.) si se difunden públicamente.

La inclusión de ajustes razonables y accesibilidad universal no disminuye el principio de mérito; al contrario, lo fortalece, permitiendo que se evalúe a las personas por su capacidad funcional y no por estándares tradicionales de aptitud. Un profesiograma bien construido no solo garantiza legalidad, sino también legitimidad social e igualdad sustantiva.

## 6 Validación técnica y multidisciplinaria

El profesiograma debe ser construido en conjunto por un equipo multidisciplinario, que incluya:

- Área de talento humano.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Profesionales en psicología organizacional o salud ocupacional.
- Jefes inmediatos.
- Personas que han desempeñado o conocen el cargo en la práctica.

*Se recomienda validar también con asesoría jurídica, para garantizar que no existan requisitos que excedan lo legalmente permitido o impliquen barreras de acceso injustificadas.*



## 7 Redacción técnica, objetiva y coherente

La construcción del profesiograma debe hacerse con lenguaje técnico, claro y funcional. Este debe:

- Evitar generalidades o ambigüedades.
- Estar basado en evidencias funcionales.
- Estar estructurado por componentes: funciones, exigencias físicas, exigencias cognitivas, riesgos del entorno, competencias asociadas y pruebas requeridas.

### Ejemplo correcto:

“El cargo exige desplazamiento constante a zonas rurales en vehículo oficial, con posible permanencia en campo durante más de 4 horas. Requiere movilidad autónoma, tolerancia al calor, y capacidad para cargar equipos de hasta 10 kg”.

## 8 Uso del perfil profesiográfico y del profesiograma como insumo para la evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño en el sector público debe ir más allá de apreciaciones generales sobre el cumplimiento de tareas. Requiere de un soporte técnico y funcional claro, preciso y validado, que defina qué se espera del servidor y cómo se valorará su contribución. Para ello, el perfil profesiográfico y el profesiograma son los insumos técnicos fundamentales: ambos permiten establecer criterios objetivos, medibles y alineados con la realidad del empleo público.

A continuación, se exponen algunas pautas para utilizar estos instrumentos al diseñar, implementar y fortalecer la evaluación de desempeño, así como para orientar procesos de formación, retroalimentación y desarrollo profesional.

## 9 Definición de objetivos evaluativos con base en el perfil y el profesiograma

Los objetivos de la evaluación de desempeño deben estar alineados con:

- Las funciones esenciales del cargo (manual específico de funciones y competencias laborales).
- Las competencias esperadas en el servidor (perfil profesiográfico).
- Las condiciones reales del entorno de trabajo (profesiograma).
- Las metas de desarrollo institucional (plan de acción, metas estratégicas).

### Ejemplo de tipos de objetivos evaluables:

Tipo de objetivo	Fuente principal	Ejemplo técnico
Funcional-operativo	Profesiograma	Cumplimiento eficaz de los procedimientos establecidos
Conductual o actitudinal	Perfil profesiográfico	Actuar con integridad y autocontrol en situaciones de presión
Relacional y colaborativo	Perfil profesiográfico	Trabajo coordinado con equipos internos y externos
Adaptativo-contextual	Profesiograma	Capacidad para desempeñarse en condiciones ambientales exigentes
Formativo y de mejora continua	Ambos	Disposición para el aprendizaje técnico o normativo permanente

Fuente: elaboración propia.

### C. Ejemplo de niveles de desempeño:

Sobresaliente	 <p>Supera de forma sistemática lo esperado, actúa como referente</p>
Satisfactorio	 <p>Cumple consistentemente con lo esperado</p>
No satisfactorio Insatisfactorio	 <p>No cumple con los criterios mínimos establecidos</p>

Fuente: elaboración propia

## 10 Articulación con formación y planes de mejora

Uno de los principales usos del perfil profesiográfico en el seguimiento del desempeño es su **capacidad para identificar brechas de desarrollo individual**, tanto conductuales como técnicas.

### ¿Cómo hacerlo?

- Detectar competencias con nivel de desempeño bajo: asociarlas con programas de formación o acompañamiento.
- Identificar funciones con bajo cumplimiento y revisar causas: falta de recursos, sobrecarga, desconocimiento, etc.
- Proponer ajustes individuales: mentorías, rotaciones internas o capacitaciones específicas.
- Plan institucional de mejora: si varios servidores tienen dificultades con una competencia técnica, debe diseñarse una intervención estructurada (curso, taller, diplomado).

## 11 Preguntas guía para diseñar la evaluación con base en estos instrumentos

1. ¿Qué funciones del profesiograma son críticas para el logro de los objetivos institucionales?
2. ¿Qué competencias del perfil profesiográfico son indispensables en este cargo?
3. ¿En qué condiciones ambientales o contextuales se desarrolla el empleo que deben ser tenidas en cuenta para evaluar su impacto?
4. ¿Qué comportamientos observables evidencian el cumplimiento de una función o competencia?
5. ¿Qué nivel de desempeño se espera y cómo se evidencia?
6. ¿Qué tipo de evidencia (resultados, documentos, observación directa) sustenta la valoración?

## 12 Recomendaciones finales para las entidades públicas

- Verificar el profesiograma y el perfil antes de implementar la evaluación, garantizando su validez.
- Capacitar a evaluadores sobre cómo interpretar ambos instrumentos.
- Garantizar la trazabilidad técnica de los instrumentos de evaluación (explicar por qué se evaluó lo que se evaluó).
- Alinear la evaluación con las metas del área o dependencia.
- Usar los resultados como insumo para decisiones de carrera, formación y reconocimiento.

El uso articulado del perfil profesiográfico y del profesiograma en la evaluación de desempeño permite a las entidades públicas superar los esquemas subjetivos o administrativos. Se trata de medir

el desempeño real en función del empleo, en condiciones reales. Esta perspectiva técnica y contextualizada fortalece la gestión meritocrática, mejora la retroalimentación individual, y permite tomar decisiones formativas, organizacionales y de carrera con criterios objetivos, observables y funcionales.



## Antecedentes y evolución del uso del profesiograma en los procesos de selección de la CNSC

En los últimos años, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) ha fortalecido el uso del profesiograma como una herramienta clave para garantizar que los procesos de selección sean más justos, técnicos y adaptados a las exigencias reales de cada empleo público. Este documento técnico no es nuevo, pero su aplicación sistemática y su papel en pruebas de aptitud física y la valoración médica han venido tomando cada vez mayor relevancia.

### **¿Por qué es importante conocer estos antecedentes?**

Para los aspirantes a empleos públicos, comprender el origen y evolución del profesiograma les permite entender mejor por qué se exigen ciertos requisitos, qué pruebas se derivan de este y cómo se garantiza que los procesos estén alineados con los principios de mérito, igualdad y no discriminación.

### **Primeros pasos: Profesionales en empleos operativos**

La CNSC comenzó a usar profesiogramas de manera formal y estructurada en procesos de selección con exigencias físicas y psicológicas específicas, como los de:

- El Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (Inpec), para empleos como dragoneantes y cuerpos de custodia.
- Los Cuerpos Oficiales de Bomberos, donde las funciones implican alto riesgo físico.
- La Unidad Administrativa Especial de la DIAN, donde se incorporaron consideraciones específicas para personas con discapacidad y grupos de exposición similar (GES).

En estos casos, los profesiogramas fueron esenciales para definir con precisión:

- Las funciones críticas del empleo.
- Las condiciones físicas o psicológicas necesarias.
- Las restricciones médicas posibles que podían afectar el desempeño.

Con el paso del tiempo, la CNSC no solo estandarizó el uso del profesiograma, sino que también:

- Vinculó su contenido al diseño de pruebas (por ejemplo, pruebas de ejecución física o entrevistas basadas en funciones).
- Lo articuló con el perfil profesiográfico, el cual resume las capacidades requeridas desde un punto de vista médico-ocupacional.



- Lo utilizó como insumo técnico para orientar las valoraciones médicas de ingreso, como lo establece la Resolución 1843 de 2025.

Es fundamental que el aspirante entienda que el profesiograma no es un obstáculo, sino una herramienta que permite saber con claridad cuáles son las condiciones del empleo y cuáles son los criterios técnicos con los que se tomará una decisión sobre su idoneidad. Le da al aspirante:

- Una guía realista de lo que implica el empleo.
- Anticipación sobre evaluaciones médicas, físicas o psicológicas.
- Elementos para argumentar ajustes razonables, si aplica en su caso.
- Soporte normativo

El uso del profesiograma por parte de la CNSC está respaldado por normas como:

- Ley 909 de 2004, sobre empleo público y carrera administrativa.
- Decreto 1083 de 2015, sobre requisitos y manuales de funciones.
- Resolución 2346 de 2007, sobre valoraciones médicas ocupacionales (Derogada).
- Ley 1618 de 2013 y Ley 2418 de 2024, sobre discapacidad y reserva de plazas.
- Decretos Ley 407 de 1994, 256 de 2013 y 927 de 2023, sobre regímenes específicos de carrera.
- Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
- Resolución 1843 de 2025.

Es fundamental que el aspirante entienda que el profesiograma no es un obstáculo, sino una herramienta que permite saber con claridad cuáles son las condiciones del empleo y cuáles son los criterios técnicos con los que se tomará una decisión sobre su idoneidad. Le da al aspirante:

- Una guía realista de lo que implica el empleo.
- Anticipación sobre evaluaciones médicas, físicas o psicológicas.
- Elementos para argumentar ajustes razonables, si aplica en su caso.

## SOPORTE NORMATIVO

El uso del profesiograma por parte de la CNSC está respaldado por normas como:

- Ley 909 de 2004, sobre empleo público y carrera administrativa.
- Decreto 1083 de 2015, sobre requisitos y manuales de funciones.
- Resolución 2346 de 2007, sobre valoraciones médicas ocupacionales (Derogada).
- Ley 1618 de 2013 y Ley 2418 de 2024, sobre discapacidad y reserva de plazas.
- Decretos Ley 407 de 1994, 256 de 2013 y 927 de 2023, sobre regímenes específicos de carrera.
- Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
- Resolución 1843 de 2025.



## ¿Para qué sirve el profesiograma en un concurso de méritos?

En los concursos de méritos que adelanta la CNSC, es un insumo técnico fundamental que orienta todo el proceso de selección de personal. Este documento no solo describe las condiciones físicas, cognitivas y funcionales necesarias para un empleo específico, sino que sirve de base para la evaluación objetiva de los aspirantes conforme al principio de mérito.



## 1 Guía para la selección y diseño de las pruebas del concurso

El profesiograma permite determinar qué tipo de pruebas o exámenes son necesarias para evaluar la idoneidad del aspirante de acuerdo con las exigencias del empleo, incluyendo la justificación técnica, definiendo, por ejemplo, una prueba médica ocupacional, una prueba psicológica de tipo no clínico, una prueba física, una entrevista estructurada o un ejercicio práctico.

### Bajo lo anterior, establece

- **Define qué se debe evaluar:** a partir de las funciones esenciales, los factores de riesgo, el entorno y las tareas del empleo.
- **Justifica el tipo de pruebas a incluir** en la convocatoria (escritas, físicas, médicas, psicológicas, funcionales).
- **Evita la aplicación de pruebas innecesarias o desproporcionadas,** al anclar cada instrumento a un requerimiento real del empleo.

## 2 Identificación técnica de las aptitudes necesarias para el desempeño del empleo

El profesiograma especifica las capacidades y aptitudes físicas, psicológicas o sensoriales requeridas para ejercer el empleo. Por ejemplo:

- Capacidad de permanecer de pie largos periodos.
- Habilidad para trabajar en espacios confinados o en altura.
- Discriminación auditiva o visual para operar equipos.
- Resistencia al trabajo bajo presión o en turnos rotativos.

### Permite que:

- Se identifiquen cuáles son los factores críticos del desempeño que deben demostrar los aspirantes para ejercer las funciones del empleo.
- Los aspirantes comprendan si su perfil es compatible con las exigencias del empleo.
- Se definan los criterios técnicos de evaluación médica o psicológica, y se eviten criterios arbitrarios o genéricos.

### 3 Análisis de restricciones y compatibilidades

El profesiograma también permite establecer de forma técnica cuándo una condición de salud representa una restricción compatible con el empleo o cuándo constituye una inhabilidad. Siguiendo lo establecido en la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio de Salud y Protección Social, los conceptos médicos derivados de los exámenes deben concluir si el aspirante obtiene la calificación de “con restricción” y “sin restricción”, en relación directa con las condiciones del empleo descritas en el profesiograma.

#### Este análisis permite:

- Proteger al aspirante de un desempeño que pueda agravar una condición existente.
- Justificar decisiones en materia de parámetros médicos ante posibles reclamaciones.
- Revisar la viabilidad de establecer ajustes razonables o adaptaciones para garantizar la igualdad de oportunidades sin comprometer la idoneidad técnica.

### 4 Herramienta articuladora entre requisitos mínimos, pruebas y fases del proceso

El profesiograma también permite establecer de forma técnica cuándo una condición de salud representa una restricción compatible con el empleo o cuándo constituye una inhabilidad.

Siguiendo lo establecido en la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio de Salud y Protección Social, los conceptos médicos derivados de los exámenes deben concluir si el aspirante obtiene la calificación de “con restricción” y “sin restricción”, en relación directa con las condiciones del empleo descritas en el profesiograma.

#### Este análisis permite:

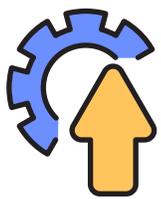
- Proteger al aspirante de un desempeño que pueda agravar una condición existente.
- Justificar decisiones en materia de parámetros médicos ante posibles reclamaciones.
- Revisar la viabilidad de establecer ajustes razonables o adaptaciones para garantizar la igualdad de oportunidades sin comprometer la idoneidad técnica.

### 5 Garantía de legalidad, mérito y no discriminación

El profesiograma también permite establecer de forma técnica cuándo una condición de salud representa una restricción compatible con el empleo o cuándo constituye una inhabilidad. Siguiendo lo establecido en la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio de Salud y Protección Social, los conceptos médicos derivados de los exámenes deben concluir si el aspirante obtiene la calificación de “con restricción” y “sin restricción”, en relación directa con las condiciones del empleo descritas en el profesiograma.

#### Este análisis permite:

- Proteger al aspirante de un desempeño que pueda agravar una condición existente.
- Justificar decisiones en materia de parámetros médicos ante posibles reclamaciones.
- Revisar la viabilidad de establecer ajustes razonables o adaptaciones para garantizar la igualdad de oportunidades sin comprometer la idoneidad técnica.



## ¿Cómo puede ayudar el profesiograma a un aspirante?

**1**

### Selección informada del empleo

Antes de postularse, el aspirante puede revisar el profesiograma para comprender las exigencias del empleo. Esto le permite evaluar si sus capacidades y condiciones de salud son compatibles con las funciones y riesgos asociados al puesto, evitando inscribirse en empleos cuyas demandas no pueda cumplir.

**2**

### Preparación específica para las pruebas

El profesiograma indica las pruebas que se aplicarán durante el proceso de selección, como evaluaciones médicas, físicas o psicológicas. Con esta información, el aspirante puede prepararse adecuadamente.

**3**

### Identificación de restricciones y compatibilidades

Al detallar las condiciones de salud y capacidades necesarias, el profesiograma ayuda al aspirante a identificar posibles restricciones. Esto es especialmente útil para

personas con discapacidades o condiciones médicas específicas, ya que pueden anticipar si requieren ajustes razonables durante el proceso de selección.

**4**

### Comprensión de los requisitos legales y normativos

El profesiograma se basa en normativas legales que regulan el empleo público y la carrera administrativa en Colombia. Conocer este documento permite al aspirante entender el marco legal del proceso de selección, asegurando que sus derechos sean respetados y que el proceso sea transparente y equitativo.

**5**

### Mejora en la toma de decisiones durante el proceso

Con una comprensión clara de las exigencias del empleo y las etapas del proceso de selección, el aspirante puede tomar decisiones informadas en cada fase, desde la inscripción hasta la presentación de pruebas y entrevistas. Esto aumenta sus posibilidades de éxito y reduce la incertidumbre durante el proceso.



FIGURA 1. COMPONENTES ESENCIALES DEL PROFESIOGRAMA

## ATENCIÓN ASPIRANTES

### ¡ASPECTOS A MANTENER EN CUENTA EN EL MOMENTO DE LA REVISIÓN!



#### 1. EMPLEO

Descripción general del empleo, (dependencia, jerarquía, responsabilidades, funciones) al que desea aplicar.



#### 2. TAREAS, FUNCIONES

Examinar las tareas, funciones y riesgos del empleo, así como, las especificaciones relacionadas con los medios diagnósticos clínicos y paraclínicos que establecen un referente respecto al estado de salud del aspirante.



#### 3. INHABILIDADES

Verificar las respectivas causales de inhabilidad y la justificación frente al empleo.



#### 4. RIESGOS

Revisar las descripciones de los principales riesgos a los que esta expuesto el personal, según el empleo.



#### 5. VALORACIONES MÉDICAS

Observar la descripción de las Valoraciones Médicas requeridas para cada cargo, si se requiere algún énfasis o valoración específica (alturas, confinamiento, osteomuscular etc.)



#### 6. AYUDAS DIAGNÓSTICAS

Ayudas diagnósticas que sean pertinentes para descartar las patologías médicas que pueden ser causal de inhabilidad en el Proceso de Selección (exámenes de laboratorio, imágenes, electrocardiograma, etc.) según en empleo.



#### 7. JUSTIFICACIÓN Y ALCANCE DE LOS OBJETIVOS

La justificación, alcance y objetivos del Profesiograma y el perfil profesiográfico construidos por la entidad.

Fuente: elaboración propia con base en la información contenida en profesiogramas implementados en algunos procesos de selección de la CNSC.



En la figura 1, de manera secuencial y pedagógica, se muestra el recorrido que traza un profesiograma en el marco de un proceso de selección por mérito. En este esquema se expone cómo, partiendo de la identificación del empleo, se avanza progresivamente por distintos niveles de análisis, los cuales permiten establecer si un aspirante cuenta con las condiciones técnicas, funcionales y de salud requeridas para desempeñar ese empleo de forma idónea y segura.

El punto de partida es la caracterización del empleo: su nombre, ubicación jerárquica, dependencia institucional, responsabilidades y funciones esenciales. Esta información, que suele coincidir con lo establecido en el manual de funciones, no solo define lo que se espera del empleo, sino que justifica las exigencias que serán evaluadas posteriormente. A partir de este núcleo funcional, el profesiograma despliega los requerimientos específicos en términos de conocimientos, destrezas, habilidades y aptitudes que deben observarse en el aspirante. Se incluyen aquí no solo saberes técnicos o cursos exigibles, sino también las capacidades psicomotrices, sensoriales o cognitivas necesarias para cumplir con eficacia las tareas asignadas.

A continuación, el profesiograma permite determinar qué pruebas o exámenes médicos deben aplicarse al aspirante, siempre en función de los riesgos reales del empleo. Esto incluye pruebas clínicas y paraclínicas, exámenes psicológicos no clínicos y evaluaciones funcionales. La siguiente fase visual del esquema enfatiza precisamente ese punto: la identificación de los riesgos y peligros a los que estaría expuesto el ocupante del empleo.

Riesgos físicos, químicos, biológicos o psicosociales son analizados con el fin de anticipar posibles afectaciones a la salud o incompatibilidades con condiciones preexistentes.

Una vez identificados los riesgos y exigencias, el profesiograma establece de forma técnica las condiciones médicas o psicológicas que podrían constituir causales de inhabilidad. Estas no se basan en diagnósticos genéricos, sino en el principio de compatibilidad funcional: es decir, depende de si una patología o limitación impide o no ejecutar las funciones esenciales del empleo, con o sin ajustes razonables. Finalmente, el esquema culmina con la emisión del certificado de aptitud: un concepto médico ocupacional que clasifica al aspirante como apto, apto con restricciones, o no apto, según los criterios derivados del profesiograma.

Esta representación visual ayuda al aspirante a comprender el proceso detrás de cada valoración técnica y a interpretar mejor por qué se le solicita determinada prueba o se emite un concepto específico. También lo ubica frente a los momentos críticos en los que puede aportar documentación, hacer valer derechos o solicitar ajustes razonables. Entender el profesiograma a través de esta ruta visual fortalece la preparación del aspirante y le permite participar con mayor claridad, seguridad y conocimiento en todas las fases del concurso de méritos.



## Ejemplo comparativo

### de exámenes médicos exigidos en profesiogramas – Sistemas Específicos de Carrera.

Para ilustrar de mejor manera el tema de los exámenes médicos que se podrían solicitar para un empleo, se presenta un comparativo de la malla de exámenes definidos por el Inpec, UAE DIAN y los cuerpos Oficiales de Bomberos en sus profesiogramas.

**TABLA 2. MALLA DE EXÁMENES MÉDICOS EXIGIDOS EN ALGUNOS PROFESIOGRAMAS**

<b>INPEC 11 CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA</b>	<b>INPEC 800 – 801 DRAGONEANTES</b>	<b>DIAN – SERVIDORES GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)</b>	<b>CUERPOS OFICIALES DE BOMBEROS UAE COB BOGOTÁ – BOMBERO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Audiometría preocupacional</li> <li>• Baciloscopia</li> <li>• Creatinina</li> <li>• Electrocardiograma</li> <li>• Electroencefalograma</li> <li>• Espirometría</li> <li>• Examen médico ocupacional (énfasis osteomuscular, genitourinario y neuronal)</li> <li>• Glicemia basal</li> <li>• Hemograma</li> <li>• Parcial de orina</li> <li>• Perfil lipídico</li> <li>• Rx de columna dorso lumbar</li> <li>• Rx de columna dorso lumbar AP y lateral</li> <li>• Rx de tórax PA y lateral</li> <li>• Valoración odontológica</li> <li>• Valoración optometría</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración odontológica</li> <li>• Valoración optométrica</li> <li>• Valoración audiométrica</li> <li>• Valoración física</li> </ul>	<p><b>GES I</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación médica ocupacional, con énfasis osteomuscular.</li> <li>• Audiometría.</li> <li>• Optometría.</li> <li>• Perfil lipídico.</li> <li>• Glicemia.</li> <li>• Prueba psicológica.</li> </ul> <p><i>* Se recomienda hacer una valoración osteomuscular por una terapeuta física con especialización en seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, no es un requisito indispensable.</i></p> <p><b>GES II</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación Médica Ocupacional con énfasis osteomuscular y neurológico.</li> <li>• Audiometría.</li> <li>• Optometría.</li> <li>• Perfil lipídico.</li> <li>• Glicemia.</li> <li>• Prueba psicológica.</li> <li>• Electrocardiograma.</li> </ul> <p><i>* Se recomienda hacer una valoración osteomuscular por terapeuta física con especialización en seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, no es un requisito indispensable.</i></p> <p><b>GES III</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación médica ocupacional con énfasis osteomuscular, respiratorio y neurológico.</li> <li>• Audiometría.</li> <li>• Optometría.</li> <li>• Espirometría.</li> <li>• Perfil lipídico.</li> <li>• Glicemia.</li> <li>• Prueba psicológica.</li> <li>• Electrocardiograma.</li> <li>• Hormona estimulante de tiroides (TSH).</li> </ul> <p><i>*Se recomienda una valoración osteomuscular por una terapeuta física con especialización en seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, no es un requisito indispensable.</i></p>	<p><b>Exámenes de sangre:</b> Glicemia pre y post, perfil lipídico (colesterol total, LDL, HDL y triglicéridos), cuadro hemático, Bun (nitrógeno ureico en la sangre), creatinina, TSH.</p>

INPEC 11 CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA	INPEC 800 – 801 DRAGONEANTES	DIAN – SERVIDORES GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	CUERPOS OFICIALES DE BOMBEROS UAE COB BOGOTÁ – BOMBERO
	<p><b>Valoración médica completa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración médica ocupacional con énfasis osteomuscular</li> <li>• Historia clínica ocupacional</li> <li>• Examen físico completo, aspecto general o signos vitales</li> <li>• Peso o talla medida o IMC entre 20 y 24 o medición de perímetro abdominal</li> <li>• Examen visual general con revisión de valoración optométrica</li> <li>• Examen de orofaringe, nasofaringe y oídos, con énfasis en pruebas laberínticas</li> <li>• Examen completo de cuello</li> <li>• Examen abdominal completo</li> <li>• Examen genitourinario (este examen se realizará solo en personas con antecedentes o síntomas genitourinarios con el fin de descartar hernias inguinales y varicocele)</li> <li>• Examen osteomuscular general</li> <li>• Examen neurológico detallado</li> <li>• Valoración neurológica</li> </ul>		<p><b>Exámenes paraclínicos:</b> Parcial de Orina, Prueba de Toxicológica en la orina, Electrocardiograma (EKG), Rx tórax (posterior, anterior y lateral)</p>
	<p><b>Exámenes de laboratorio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hemograma</li> <li>• Glicemia basal</li> <li>• Parcial de orina</li> <li>• Creatinina</li> <li>• Baciloscopia</li> </ul>		<p><b>Exámenes de aptitud física:</b> optometría, espirometría, audiometría, valoración psicológica, prueba psicosenométrica, odontología, medico ocupacional</p>
	<p><b>Pruebas paraclínicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Electroencefalograma</li> <li>• Electrocardiograma:</li> <li>• Espirometría:</li> <li>• Rx de tórax PA y lateral</li> <li>• Rx de columna dorso lumbar</li> </ul>		

Fuente: elaboración propia con base en la información contenida en los profesiogramas implementados en los procesos de selección, Inpec 11 Cuerpo de Custodia y Vigilancia, Inpec 800 dragoneantes, UAE – DIAN 2022, Cuerpos Oficiales de Bomberos 2023, UAE COB de Bogotá.

La información en esta tabla permite evidenciar la similitud existente entre los profesiogramas adoptados por las entidades antes referidas, permitiendo identificar la malla de exámenes posibles y sus componentes, los cuales, como se ha indicado, están destinados a seleccionar el personal idóneo que ejercerá el empleo ofertado en el marco del proceso de selección.

Comprender los riesgos asociados a un empleo es uno de los componentes más relevantes del profesiograma, tanto para las entidades como para los aspirantes. Identificar esos riesgos no solo permite definir los exámenes médicos requeridos, sino también establecer si el aspirante es

compatible con las condiciones del entorno en el que desempeñará sus funciones. Esta evaluación técnica es especialmente crítica en empleos operativos o de alta exigencia física y emocional.

Para ilustrar la utilidad de este análisis, se presenta a continuación un ejemplo extraído del profesiográfico adoptado por la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, donde se resumen los principales factores de riesgo identificados para el empleo de bombero. Esta información hace parte del proceso técnico que la entidad utilizó para planear el concurso de méritos correspondiente, en coordinación con la CNSC y con base en la normatividad vigente en salud ocupacional.

**TABLA 3. EJEMPLO DE FACTORES DE RIESGO**

<b>FACTORES DE RIESGO</b>	<b>PELIGROS</b>
<b>BIOMECÁNICO</b>	Levantamiento y manipulación de cargas, posturas inadecuadas, movimientos repetitivos.
<b>CARDIOVASCULAR</b>	Alta exigencia de demandas físicas acíclicas (de reposo a alta densidad en períodos cortos de tiempo), en personas sedentarias (desacondicionadas), con hábitos alimenticios no apropiados, tabaquismo y/o comorbilidades como Hipertensión Arterial HTA, Diabetes Mellitus DM
<b>PSICOSOCIAL</b>	Estrés laboral, liderazgo y relaciones sociales, horarios de trabajo, eventos de alto impacto emocional.
<b>BIOLÓGICO</b>	Estrés laboral, liderazgo y relaciones sociales, horarios de trabajo, eventos de alto impacto emocional.
<b>FÍSICO</b>	Atrapamiento por mecanismos en movimiento, Cortaduras elementos de oficina.
<b>QUÍMICOS</b>	Humos, vapores, grasas, materiales peligrosos
<b>MECÁNICO</b>	Atrapamiento por mecanismos en movimiento, Cortaduras elementos de oficina.
<b>CONDICIONES DE SEGURIDAD</b>	Locativos, superficies de trabajo irregulares, deslizantes con diferencia de niveles y condiciones de orden y aseo.

FACTORES DE RIESGO	PELIGROS
<b>ALTURAS</b>	Trabajo en las alturas en la atención de diferentes emergencias
<b>ELÉCTRICO</b>	Tensión alta y media en la atención de emergencias
<b>PÚBLICO</b>	Trabajo en exteriores, Comunidad, Inseguridad del Sector, Conducción de vehículos de emergencia, Comer en lugares con malas prácticas de manipulación de alimentos.

*Fuente: Profesiograma y perfil profesiográfico adoptado por la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá.*

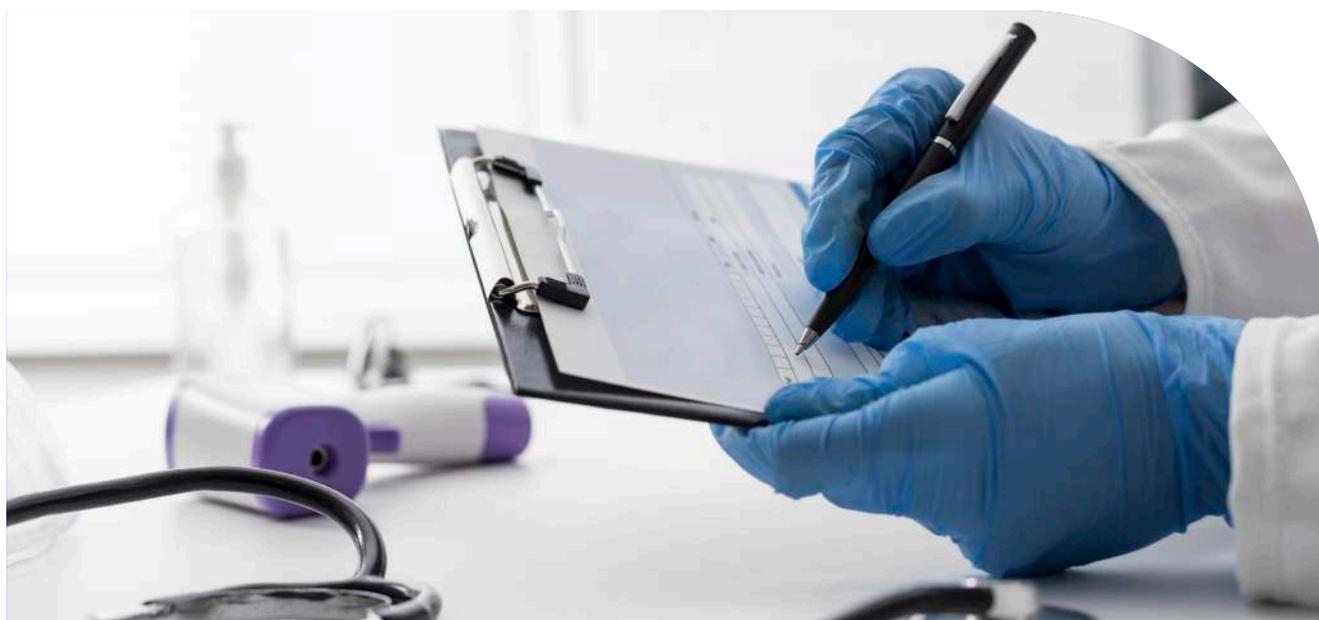
La tabla 3 muestra que el empleo de bombero implica una exposición significativa a riesgos biomecánicos, cardiovasculares, psicosociales, físicos, químicos, eléctricos y de altura, entre otros. Estos riesgos se derivan del tipo de funciones que cumple el empleo: atención de emergencias, rescates, trabajos en alturas, conducción de vehículos especializados, manipulación de materiales peligrosos y permanencia prolongada en condiciones operativas exigentes.

Desde el punto de vista del aspirante, conocer esta información es clave para evaluar su compatibilidad con las exigencias del empleo. Si una persona presenta condiciones de salud que limitan, por ejemplo, su resistencia física, su tolerancia al estrés o su capacidad para trabajar en ambientes calurosos o contaminados, este análisis le permitirá anticipar si será necesario presentar soporte médico, solicitar ajustes razonables o considerar la postulación a otro empleo más compatible.

Desde el punto de vista técnico y del concurso, esta caracterización de riesgos permite definir con claridad:

- ¿Qué pruebas médicas o funcionales deben aplicarse?
- ¿Qué criterios deben tenerse en cuenta para emitir un concepto de aptitud?
- ¿Qué condiciones pueden representar una incompatibilidad objetiva y razonada?

Esta imagen permite ejemplificar cómo un profesiograma trasciende la descripción del empleo para convertirse en una herramienta de evaluación de compatibilidad entre el perfil del aspirante y el entorno real del empleo. La información aquí contenida no solo aporta transparencia al proceso, sino que fortalece la toma de decisiones tanto para la administración como para los participantes, en el marco de un concurso técnico, justo y orientado al mérito.





# ANÁLISIS DEL PROFESIOGRAMA y su papel en la accesibilidad y equidad en el empleo público

La inclusión de personas con discapacidad en los procesos de selección del empleo público es hoy un mandato legal, técnico y ético. Este compromiso se traduce en acciones concretas que deben adoptarse tanto desde la planeación del proceso como en el diseño de instrumentos, garantizando que ninguna barrera impida la participación equitativa y efectiva de esta población. En este contexto, el profesiograma y el perfil profesiográfico se convierten en herramientas técnicas esenciales para hacer realidad ese propósito de inclusión, sin desdibujar el principio del mérito.

La evolución normativa en Colombia ha fortalecido una mirada integral e incluyente del acceso al empleo público, donde la equidad, la accesibilidad y los ajustes razonables son principios centrales. Con la expedición de la Ley 1618 de 2013 y de la Ley 2418 de 2024, se consolidó el deber de garantizar condiciones reales de participación para las personas con discapacidad, incluyendo la reserva de plazas en concursos de méritos y la implementación de medidas que eliminen barreras estructurales.

En este contexto, el profesiograma y el perfil profesiográfico se convierten en herramientas fundamentales no para restringir el acceso, sino para orientar técnica y objetivamente la identificación de empleos que puedan ser desempeñados por personas con discapacidad, precisando los apoyos requeridos y las condiciones laborales que garanticen su desempeño en igualdad de oportunidades.

Estos instrumentos permiten, por ejemplo, analizar si una función esencial del empleo podría generar una afectación que, con el apoyo adecuado o un ajuste razonable,

pueda ser neutralizada. También sirven para determinar si existe una condición del entorno que debe modificarse (no del aspirante) para garantizar el principio de accesibilidad universal.

Así, lejos de actuar como mecanismos excluyentes, los profesiogramas deben ser concebidos como insumos técnicos que promueven decisiones más justas y sustentadas, en consonancia con los derechos de las personas con discapacidad y los estándares del mérito. Para los aspirantes, su análisis permite comprender de antemano el tipo de condiciones físicas o cognitivas esperadas, anticipar requerimientos razonables y ejercer de forma informada su derecho a participar en condiciones de equidad.

## ***El rol de las entidades y de las ARL en el análisis de puestos***

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2418 de 2024, las entidades públicas del sistema general de carrera tienen el deber de reservar hasta el 7 % de los empleos ofertados para personas con discapacidad (dentro del 70 % destinado al ingreso y el 30 % al ascenso). Para cumplir con esta obligación, las entidades deben:

- Solicitar a sus Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) el análisis técnico de los puestos de trabajo y la elaboración de profesiogramas con enfoque inclusivo.
- Precisar cuáles empleos pueden ser desempeñados por personas con discapacidad y definir los ajustes razonables requeridos.
- Establecer criterios técnicos para que las pruebas de evaluación sean accesibles, proporcionales y no discriminatorias.



Este enfoque exige que el profesiograma incluya un apartado explícito donde se analicen, desde el diseño del puesto, las condiciones de accesibilidad, las barreras existentes y las posibles adaptaciones o apoyos requeridos.

En este contexto, el sistema general de carrera administrativa, en la reciente modificación del régimen de ingreso y ascenso, mediante la inclusión de la reserva de plazas para personas con discapacidad, impone la necesidad de hacer efectivo el principio de *accesibilidad universal*<sup>5</sup>. En este marco, los profesiogramas y perfiles

profesiográficos adquieren un papel central como herramientas técnicas para identificar los empleos que pueden ser desempeñados por personas con discapacidad con fundamento. Esto se realiza a partir del análisis de las condiciones del puesto y de la definición de las categorías de discapacidad —física, auditiva, visual, sordoceguera, intelectual, psicosocial y múltiple<sup>6</sup>—, lo cual permite establecer los ajustes razonables requeridos y garantizar procesos de selección más incluyentes y equitativos.

Estas categorías se definen en los siguientes términos<sup>7</sup>:

### Física



“Personas que presentan en forma permanente deficiencias corporales funcionales a nivel musculo esquelético, neurológico, tegumentario de origen congénito o adquirido, pérdida o ausencia de alguna parte de su cuerpo, o presencia de desórdenes del movimiento corporal”.

### Auditiva



“Personas que presentan en forma permanente deficiencias en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad; como consecuencia, presentan diferentes grados de dificultad en la recepción y producción de mensajes verbales y, por tanto, para la comunicación oral”.

<sup>5</sup> El literal b) del artículo 28 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 5 de la Ley 2418 de 2024, afirma:

*El Estado garantizará la participación a personas con discapacidad en la administración pública en términos de igualdad real a las personas sin discapacidad, propendiendo por la especial protección de aquellas que por condiciones físicas o sociales deban afrontar mayores barreras de acceso al empleo y a la función pública; y establecerá medidas diferenciales de oportunidad que tengan en cuenta el nivel de dificultad que experimenta una persona al realizar diferentes actividades e involucrarse en situaciones propias de su entorno cotidiano, así como las barreras actitudinales, comunicativas y físicas que pueden enfrentar; lo anterior sin afectar los principios de igualdad y mérito. Estas medidas tenderán a reconocer las habilidades y potencialidades propias de cada una de ellas. La universalidad no implica la gratuidad.*

<sup>6</sup> Anexo Técnico, Resolución 1197 de 2024, “Por la cual se dictan disposiciones en relación con el procedimiento de certificación de discapacidad, y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad y se deroga la Resolución 1239 de 2022”.

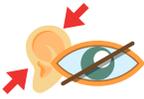
<sup>7</sup> Fuente de información Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP): <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica/categor%C3%ADas-de-discapacidad>

**Visual**

“Personas que presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño color de los objetos. Se incluye a las personas ciegas y a las personas con baja visión, es decir, quienes, a pesar de usar gafas o lentes de contacto, o haberse practicado cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos en la calle, ver en la noche, ver de lejos o de cerca, independientemente de que sea por uno o ambos ojos”.

**Psicosocial**

“(…) Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad”.

**Sordoceguera**

“(…) es una discapacidad única que resulta de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera en las personas que la presentan problemas de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información”.

**Intelectual**

“(…) Personas que presentan deficiencias en las capacidades mentales generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia”.

**Múltiple**

“Presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren para su atención de apoyos generalizados y permanentes”.

De acuerdo con esta categorización, corresponde a cada entidad pública analizar internamente las cargas laborales, funciones y competencias necesarias para el adecuado desempeño de los empleos de carrera. Este análisis tiene como objetivo identificar los ajustes razonables que resulten pertinentes y viables, permitiendo que las personas con discapacidad puedan acceder y progresar en el empleo público en condiciones de igualdad, con base en la demostración objetiva del mérito, y con garantías para ejercer sus funciones de manera efectiva.

Por esta razón, los profesiogramas y los perfiles profesiográficos cumplen una doble función, diferenciada según el sistema de carrera al que pertenezca la entidad. En los sistemas específicos de carrera (como en el caso del Inpec o los Cuerpos Oficiales de

Bomberos), estos instrumentos sustentan de manera científica, médica y técnica la etapa de valoración médica. Esta valoración —de carácter eliminatorio— concluye si el aspirante cuenta con condiciones de salud “con restricción” o “sin restricción”. Esta decisión define su permanencia o exclusión del proceso, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio de Protección Social, garantizando que cualquier restricción debe estar científica, médica y jurídicamente sustentada, con respeto pleno por el principio de no discriminación.

En contraste, dentro del sistema general de carrera administrativa, el profesiograma debe ser entendido como una herramienta habilitante, no excluyente. En virtud de la Ley 2418 de 2024, que establece la reserva

de plazas para personas con discapacidad, el profesiograma cumple un papel central al permitir a las entidades identificar con fundamento técnico cuáles empleos de su planta pueden ser desempeñados por personas con discapacidad, a partir de la evaluación de las funciones, los requerimientos físicos y cognitivos del empleo, y los riesgos ocupacionales asociados.

Se resalta entonces que estos instrumentos permiten determinar los ajustes razonables que son necesarios para garantizar la igualdad de condiciones, asegurando que el entorno y los medios de trabajo sean accesibles y adecuados, sin desdibujar los principios de mérito e idoneidad. Por tanto, lejos de operar como barreras, los profesiogramas y perfiles profesiográficos deben considerarse herramientas estratégicas de inclusión y equidad.

El uso del profesiograma adquiere una doble función:

1

No como barrera eliminadora, sino como herramienta de adecuación: para permitir el acceso en igualdad de condiciones y la reserva de plazas.

2

Como base para decisiones técnicas en valoraciones médicas ocupacionales, en las cuales se debe distinguir entre condiciones que requieren ajustes y condiciones realmente incompatibles con el empleo, siempre bajo criterios de razonabilidad.

En última instancia, el valor del profesiograma radica en su capacidad para transformar los procesos de selección: de ser mecanismos potencialmente excluyentes, a ser procesos incluyentes, que reconocen la diversidad funcional y promueven la igualdad sustantiva. Con ello, se garantiza no solo el cumplimiento de principios constitucionales y legales, sino también la construcción de un servicio público más representativo, justo y eficiente.

***La inclusión no es un favor; es una obligación constitucional, legal y ética. Comienza desde el diseño técnico del empleo.***





# VALORACIÓN MÉDICA OCUPACIONAL dentro del proceso de selección

La valoración médica ocupacional es una etapa que, en ciertos procesos de selección de empleo público, busca verificar si un aspirante cuenta con las condiciones físicas o psicológicas compatibles con el desempeño de las funciones esenciales del empleo al que aspira, conforme a lo establecido en el profesiograma respectivo. Su inclusión se encuentra fundamentada en la normatividad de salud ocupacional y en la necesidad de proteger tanto la salud del trabajador como la integridad del entorno laboral.

## ¿POR QUÉ SE REALIZA?

Esta valoración busca prevenir riesgos laborales y garantizar que las personas seleccionadas puedan ejercer sus funciones de forma segura, sin que exista un riesgo inminente para su salud o la de terceros. Su realización se sustenta en lo establecido por la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio de Protección Social, que regula las evaluaciones médicas ocupacionales en Colombia, y tiene un fundamento adicional en el Decreto 1072 de 2015, que reglamenta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

## ¿QUÉ EVALÚA?

La evaluación médica ocupacional puede incluir exámenes físicos, psicológicos, de laboratorio y pruebas específicas que se consideren necesarias según las condiciones del empleo. No se trata de un examen general de salud, sino de una valoración puntual que debe estar alineada con los factores de riesgo y exigencias del empleo definidos en el profesiograma, tales

como esfuerzo físico, trabajo en alturas, turnos rotativos, manipulación de cargas, exposición a agentes químicos, entre otros.

**Importante: esta evaluación no pretende identificar enfermedades en sentido clínico general, sino determinar si existen condiciones que impliquen una restricción o inhabilidad para el empleo específico.**

## ¿CÓMO SE RELACIONA CON EL PROFESIOGRAMA?

El profesiograma es el documento técnico que define los requisitos físicos y psicológicos del empleo, así como los riesgos ocupacionales asociados. Por tanto, la valoración médica se realiza tomando como base el profesiograma, ya que es este el que determina los criterios de compatibilidad entre el estado de salud del aspirante y las exigencias del empleo. Cualquier conclusión médica debe derivarse exclusivamente de los elementos contemplados en dicho documento.

## LÍMITES JURÍDICOS: NO PUEDE SER UNA BARRERA INJUSTIFICADA

Aunque esta etapa puede tener carácter eliminatorio en algunos procesos de selección, su aplicación debe ceñirse a criterios de razonabilidad, proporcionalidad y no discriminación, conforme a los principios constitucionales y a la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia.

En particular, no puede ser utilizada como una barrera injustificada para el acceso al empleo de personas con discapacidad. De acuerdo con la Ley 1618 de 2013 y la Ley 2418 de 2024, debe garantizarse la realización de ajustes razonables y la evaluación del entorno laboral para permitir el acceso en igualdad de condiciones, en especial cuando el empleo es susceptible de ser desempeñado con apoyos o adaptaciones.

## **OPCIÓN DE INTERPONER RECLAMACIÓN EN CASO DE INCONFORMIDAD**

Cuando un aspirante no está de acuerdo con el resultado de su valoración médica tiene el derecho a presentar una reclamación ante la entidad responsable del proceso de selección dentro del término previsto en la convocatoria. El aspirante puede aportar conceptos médicos complementarios o solicitar una revisión del dictamen. Las entidades deben garantizar un trámite transparente, con oportunidad de defensa y criterios técnicos claros, conforme al principio del debido proceso administrativo.



### **MARCO NORMATIVO y jurisprudencial aplicable**

A continuación, se expondrán algunos de los pronunciamientos emitidos por la Corte Constitucional sobre la materia, y donde la máxima corporación analizó las condiciones definidas en los profesiogramas y la procedencia de su implementación de cara a los procesos de selección.

#### **Sentencia T-463 de 1996**

- Esta esclareció la presunta vulneración al derecho a la igualdad en un proceso de selección, por considerar que hubo discriminación por razón de la estatura. Allí se planteó:

El concepto genérico de igualdad encuentra uno de sus desarrollos específicos en la llamada **igualdad de oportunidades**, que, sin desconocer las reales e inmodificable condiciones de desequilibrio fáctico, social y económico en medio de las cuales se desenvuelve la sociedad, exige de la autoridad un comportamiento objetivo e imparcial en cuya virtud, en lo que respecta a las condicio-

nes y requisitos que ellas pueden fijar, otorguen las mismas prerrogativas y posibilidades a todos aquellos que tienen una determinada aspiración (ingreso a una plaza de trabajo o estudio, ascenso dentro de una carrera, reconocimiento de una dignidad o estímulo, culminación de un proceso académico, etc.) (Corte Constitucional, Sala Quinta de Revisión, Sentencia T-624 del 15 de diciembre de 1995).

Asimismo, se deja claro que “Las entidades estatales y privadas, y por supuesto los cuerpos armados, pueden exigir requisitos para ingresar a un determinado programa académico, a cierto tipo de formación especializada o a desempeñar determinadas tareas”. No obstante, se afirma que “(...) pero los requisitos que se fijan deben ser razonables, no pueden implicar discriminaciones injustificadas entre las personas, y han de ser proporcionales a los fines para los cuales se establecen”.

#### **Sentencia T-1266 de 2008**

- La Corte se pronunció en relación con estos instrumentos de la siguiente manera:

(...) para la selección de los aspirantes al grado de Dragoneantes del Cuerpo de Custodia y Vigilancia. Dicha convo-

ctoria definió como uno de los requisitos de selección una estatura mínima de 1,65 mts. para hombres y 1,60 mts. para mujeres, al igual que los requerimientos en materia de salud que las demandantes presuntamente no cumplieron, por lo cual habrían sido excluidas del proceso.

Dejó en claro que los profesiogramas y perfiles profesiográficos, si bien son documentos que establecen requisitos de ingreso en un proceso de selección, deben velar por que

(...) siempre que sean razonables, no impliquen discriminaciones injustificadas entre las personas, y sean proporcionales según las finalidades que con ellos se buscan. A contrario, es claro que se vulneran los derechos de los participantes, si se realizan los procesos de selección desconociendo los requisitos previamente fijados y publicados, o cuando dichos requerimientos son inconstitucionales en sí mismos.

## Sentencia T-441 de 2017

La Corte Constitucional se pronunció en relación con:

2.2. Por su parte, la CNSC y la Universidad Manuela Beltrán coincidieron en sostener que la exclusión del accionante obedeció a (i) la aplicación de un criterio objetivo consagrado en el numeral 6.º del artículo 10 del Acuerdo N.º 563 de 2016 de la CNSC, de acuerdo con el cual son causales de exclusión de la convocatoria “obtener concepto no apto en la valoración médica”; y (ii) a la aplicación del profesiograma, en el que se estableció que presentar “trastornos de la conducción eléctrica cardíaca” es una condición médica que hace que el aspirante no cumpla con uno de los requisitos médicos establecidos para el empleo de dragoneante relativo al sistema cardiovascular.

De tal forma que, en atención a esto, la Corte explicó lo siguiente, basándose en los anteriores pronunciamientos:

(...) las instituciones públicas o privadas pueden exigir requisitos físicos, que deben ser cumplidos por los aspirantes para ingresar a empleos de carrera. Así, excluir a un aspirante que no cumple alguno de los requisitos que han sido exigidos por la institución no vulnera, en principio, los derechos fundamentales de los aspirantes. Lo anterior, siempre y cuando (i) los candidatos que hayan sido previa y debidamente advertidos acerca de lo que se les exigía, (ii) el proceso de selección se haya adelantado en igualdad de condiciones; y (iii) la decisión se haya tomado con base en consideraciones objetivas sobre el cumplimiento de las reglas aplicables (...)

(énfasis propio).

(...) Adicional al cumplimiento de los presupuestos mencionados, estas medidas deberán ser necesarias e importantes para el desempeño de las funciones propias del empleo. En este sentido la jurisprudencia constitucional ha concluido que para que un criterio de selección resulte constitucional, debe reunir dos condiciones, a saber: (i) ser razonable, es decir, que debe perseguir un fin constitucionalmente legítimo y no puede implicar diferenciaciones injustificadas entre los aspirantes; y (ii) ser proporcional a los fines para los cuales se establece, esto es, que tenga relación con las labores a desempeñar (...)

(énfasis propio).

## Sentencia T-160 de 2018

Mediante esta providencia, la Corte Constitucional evalúa si existe una vulneración al derecho al libre desarrollo de la personalidad, toda vez que la Resolución N.º 005657 de 2015, mediante la cual se adopta el profesiograma para el empleo de Dragoneante, dispone como

una inhabilidad y motivo de exclusión del proceso de selección *la existencia de tatuajes o cicatrices en lugares visibles*. Al respecto, indica:

De acuerdo con el profesiograma adoptado a través de la Resolución N.º 005657 de 2015, la existencia de tatuajes o cicatrices en lugares visibles que permitan la identificación y señalamiento del personal de la institución por parte de los internos, se traduce en una inhabilidad por razones de seguridad.

En este sentido, en respuesta al requerimiento hecho por esta Corporación, la CNSC respondió frente a este particular:

(...) con la medida adoptada no se pretende vulnerar el derecho al libre desarrollo de la personalidad sino proteger “los derechos a la vida e integridad física” de quienes acceden a la función pública en calidad de dragoneantes, frente al conjunto de “funciones peligrosas” que se encuentran a su empleo.

En definitiva, esta Corporación encontró que *la finalidad de esta medida no busca limitar el derecho al libre desarrollo de la personalidad, sino garantizar la seguridad de quienes accedan al empleo de dragoneantes*. Esta finalidad se relaciona así con las funciones propias del empleo.

Igualmente, la Corte analizó la posibilidad de reintegrar al proceso de selección al accionante que fue excluido por encontrarse inmerso en esta inhabilidad, teniendo en cuenta el carácter general e imperativo de la medida y el resultado en otros aspirantes. A saber:

(...) el reincorporar al accionante al concurso-curso llevaría a adoptar un trato desigual con respecto de aquellas personas que también fueron calificadas como “no apto”; y, posteriormente, si superase el resto de las fases y fuese nombrado dragoneante, se requeriría

una actuación dispar con respecto a los demás trabajadores que cumplen su misma función, en aras de garantizar su seguridad, actuaciones que, para esta Corporación, no se hallan justificadas.

La Corte concluye, de manera categórica, que la exigibilidad de tal medida garantiza las reglas del concurso y preserva el derecho a la igualdad de quienes, en las mismas condiciones, no participaron o fueron excluidos durante el trámite.

### **Sentencia T - 438 de 2018**

Dentro de la presente providencia convino a la Corte Constitucional resolver el problema jurídico referente a si se estaba vulnerando, por parte de la CNSC, el derecho a la igualdad, al trabajo y al debido proceso administrativo. Esto porque le impidió al accionante continuar dentro del proceso de selección de la Convocatoria N.º 335 de 2016 para proveer el empleo de dragoneante del Inpec, por encontrar que el aspirante no satisfizo el requisito de estatura mínima exigida, contemplado en el profesiograma de la entidad, pues para los hombres esta se estableció en 1,66 m., mientras que el accionante mide 1,65 m.

En estos términos, la Corte, en un primer momento, reitera lo manifestado en otras oportunidades, indicando que para que un criterio de selección no resulte ser inconstitucional, debe como mínimo ser: “(i) *razonable*, donde no implique discriminaciones injustificadas entre las personas; (ii) *proporcional* a los fines para los cuales se establece; y (iii) *necesario*, en la que se justifique la relación que existe entre la aptitud física y el desarrollo de las funciones propias del empleo” (énfasis propio).

Así las cosas, frente a la presunta vulneración de los derechos que solicita el accionante se amparen, la Corte sostiene que no hay lugar a vulneración en los casos en que:

(...) (i) los candidatos hayan sido previa y debidamente advertidos acerca de tales requisitos, (ii) el proceso de selección

se haya adelantado en igualdad de condiciones; y (iii) la decisión correspondiente se haya tomado con base en la consideración objetiva del cumplimiento de las reglas aplicables (...).

En consecuencia, esta Corporación identificó que para el presente caso, se aplicaron las reglas establecidas en la jurisprudencia constitucional, como quiera que el accionante

(...) i) según el material probatorio, *el accionante fue previa y debidamente informado del requisito y conoció con anterioridad la reglamentación del concurso que fue publicada y referenciada en el sitio Web junto con la documentación requerida para participar en la Convocatoria; (ii) no existe en el presente caso indicio alguno que controvierta que el proceso de selección se desarrolló en igualdad de condiciones entre los aspirantes; y (iii) la decisión de exclusión del accionante se basó en la verificación objetiva del cumplimiento del requisito de la estatura mínima (énfasis propio).*



## 1. SENTENCIAS RELACIONADAS CON EL DERECHO A LA IGUALDAD de las personas con discapacidad para lograr su integración social

### Sentencia C-329 de 2019

La Corte Constitucional revisó la exequibilidad del artículo 88 de la Ley 1801 de 2016, especialmente la expresión “(...) niños, mujeres en evidente estado de embarazo y adultos de la tercera edad (...)”, la cual a juicio del accionante excluyó sin justificación a las personas en situación de discapacidad o con movilidad reducida. Este análisis se realizó desde el estudio del principio de igualdad y su alcance respecto de las personas con discapacidad de cara a las garantías por las que debe propugnar el Estado.

En este pronunciamiento se pueden extraer los siguientes apartes:

(...) El principio de igualdad implica, entre otros, un mandato para el legislador de brindar una protección cualificada a



las personas en situación de discapacidad. En este sentido, este principio vincula al legislador para que en las normas jurídicas que profiera se abstenga de (i) adoptar medidas discriminatorias y (ii) desconocer la especial protección que se debe a las personas que por su condición física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. Primero, a la luz del inciso 1 del artículo 13 de la CP, el legislador debe abstenerse de adelantar, promover o ejecutar políticas, programas o medidas que conduzcan a agravar o perpetuar su situación de exclusión, marginamiento o discriminación, así como evitar que medidas, programas o políticas, así estas hayan sido adoptadas bajo el marco de presupuestos generales y abstractos, impacten desproporcionadamente a grupos marginados o discriminados o, en otras palabras, los coloque en una situación de mayor adversidad.

Segundo, a la luz de los incisos 2 y 3 del mismo artículo, el legislador debe promover y proteger los derechos de las personas en situación de discapacidad y, por tanto, debe (i) procurar su igualdad de derechos y oportunidades frente a los demás miembros de la sociedad, (ii) adelantar las políticas pertinentes para lograr su integración social de acuerdo a sus condiciones y (iii) otorgarles un trato especial, pues la no aplicación de la diferenciación positiva contribuye

a perpetuar la marginación o la discriminación. En tales términos, la Corte ha resaltado que dichos mandatos se materializan, entre otros, en medidas y políticas por parte del Estado para superar las condiciones de marginación y exclusión que inciden en el goce de los derechos de la población en situación de discapacidad, en la remoción de todos los obstáculos que en los ámbitos normativos, económico y social configuren efectivas desigualdades de hecho que se opongan al pleno disfrute de sus derechos, así como mediante las denominadas acciones afirmativas a favor de la población en situación de discapacidad (...).

Desde estas consideraciones la Corte Constitucional se refirió al deber del legislador de incluir "(...) a las personas que enfrentan deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad (...)". Esto incluye "a las personas en situación de discapacidad o con movilidad reducida". De esta forma, concluye:

(...) Frente a esta disposición, a la luz de los referidos mandatos de promoción y de especial protección, *el legislador tenía el deber específico de extender la referida obligación también a favor de las personas en situación de discapacidad o con movilidad reducida (...)*



En suma, la Corte concluye que el legislador incurrió en omisión legislativa relativa en relación con la disposición demandada. *Esto, por cuanto no incluyó a las personas en situación de discapacidad o con movilidad reducida como sujetos beneficiarios de la obligación a empleo de los establecimientos de comercio de prestar el servicio de baño. Al no incluir a tales sujetos, el legislador desconoció los mandatos de promoción y especial protección previstos a favor de tal población por los incisos 2 y 3 del artículo 13 de la Constitución Política (énfasis propio).*

### Sentencia C-108 de 2023

Dentro de la acción de constitucionalidad promovida en contra el artículo 42, parcial, de la Ley 361 de 1997, la Corte Constitucional analizó si dicha previsión desconocía lo reglado en los artículos 1, 13, 25, 47, 53, 54, 69 y 93 de la Constitución, así como las disposiciones contenidas en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Lo anterior se debe a la inclusión en la norma de la expresión “normal”, la cual a juicio del actor era contraria a la dignidad humana y la igualdad de las personas con discapacidad, incluyendo un sesgo discriminatorio.

Dispuso entonces la Corte que el examen de constitucionalidad del artículo 42 parcial de la Ley 361 de 1997 recaería sobre la expresión: “sea esta normal o en situación de discapacidad”. Se buscaba determinar si la distinción resultaba lesiva de la dignidad humana y de la igualdad de las personas con discapacidad.

Una vez sometida al estudio de constitucionalidad, la Corte encontró a esta expresión discriminatoria, al violentar no solo el derecho a la igualdad incluido en la Constitución Política, sino también el principio de la dignidad humana, pues:

(...) el uso de la palabra “normal”, en el contexto dirigido a plantear una distinción o diferenciación de este colectivo respecto de otro grupo de individuos, lo que hace es negar su valor como personas, dejando de lado la importancia de sus capacidades diversas, a partir de la imposición de un estándar de lo óptimo, en cuanto a las características o condiciones de los sujetos que, al no cumplirlo, los asimila a personas no normales o disfuncionales (...).

En consecuencia, se declaró inexecutable a la expresión demandada.



1

## ¿Qué tipo de empleos requieren profesiogramas?

### Respuesta

Corresponde a la entidad definir conforme a las características de los empleos que integran su planta de personal, las funciones y responsabilidades laborales, las particularidades especiales de los empleos. Estas pueden estar asociadas a condiciones de orden físico y psicológico para el ingreso o ascenso.

Asimismo, ante la modificación de la Ley 909 de 2004 y la reserva de empleos para personas con discapacidad, las entidades del Sistema General de Carrera deben optar por construir profesiogramas. Esta acción no busca limitar la participación, sino brindar garantías y promover la inclusión de ciudadanos con discapacidad.

2

## ¿Las entidades cómo definen las inhabilidades?

### Respuesta

En el contexto de los concursos de mérito, las entidades públicas no definen arbitrariamente las inhabilidades médicas o psicológicas de un aspirante. Estas deben estar fundamentadas técnica, científica y jurídicamente. Además, tienen que estar directamente relacionadas con el profesiograma del empleo al cual se aspira.

El profesiograma es el documento técnico que describe las condiciones físicas y psicológicas necesarias para el desempeño de las funciones esenciales del empleo, incluyendo los factores de riesgo ocupacional. En este marco, una inhabilidad no se entiende como una condición médica o psicológica en sí misma, sino como una patología o limitación que impide el ejercicio adecuado y seguro de las funciones propias del empleo. De persistir, podría agravarse con el desarrollo de dichas funciones.

Es importante tener en cuenta que, conforme a la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio de Salud y Protección Social, en las evaluaciones médicas ocupacionales no se utiliza el término “inhabilidad” de manera formal. En su lugar, los resultados se consignan como:

- “Con restricción”, cuando se identifica alguna condición que requiere ajustes para el adecuado desempeño del empleo.
- “Sin restricción”, cuando no se reconocen impedimentos físicos o psicológicos relacionados con las funciones del empleo.

Además, los profesiogramas no pueden usarse para excluir de manera injustificada a personas con discapacidad. En virtud de la Ley 1618 de 2013 y la Ley 2418 de 2024, las entidades tienen la obligación de aplicar criterios de ajuste razonable, inclusión y no discriminación. Se evalúa siempre la posibilidad de que una persona con discapacidad pueda desempeñar un empleo con los apoyos necesarios.

Por tanto, una inhabilidad debe estar debidamente sustentada y relacionada exclusivamente con la imposibilidad de cumplir funciones esenciales del empleo. Nunca debe obedecer a criterios genéricos, discriminatorios o no ajustados a la realidad del empleo.

**3**

### ¿Los profesiogramas incorporan la justificación de las inhabilidades que plantean?

#### Respuesta

Sí. Dentro de los profesiogramas emitidos por las entidades en los procesos de selección se incorpora la justificación de las inhabilidades. Por ejemplo, para el Proceso de Selección Cuerpos Oficiales de Bomberos - Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos, mediante Resolución N.º 797 de 2021, “Por medio de la cual se adopta el Profesiograma y perfil profesiografico de ingreso al empleo Bombero Código 475 Grado 15 de la planta personal de la Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos”, se explica que para la actividad de trabajo en alturas y espacio confinado el bombero debe poseer habilidades tales como:

(...) 3.2.8. Aptitud para trabajo en altura y espacios confinados:

Las funciones y tareas realizadas en el empleo de bombero, implica en muchas circunstancias, rescates en alturas y espacios confinados, uso de escaleras, donde se requiere un buen equilibrio y coordinación de los movimientos del cuerpo con los órganos de los sentidos (...).

Para ahondar en lo anterior, se trae un aparte del profesiograma adoptado por el Inpec para el empleo dragoneante (actualización de profesiogramas, versión 4.0). Este documento identifica la inhabilidad, la define e incluye la justificación que restringe al aspirante en el ejercicio del empleo. Por ejemplo, se tiene la escoliosis. Esta se define así:

La escoliosis es la desviación lateral de la columna vertebral, asociada a rotación de los cuerpos vertebrales y alteración estructural de ellos. Esta desviación lateral debe tener una magnitud máxima de 10.º.

#### **Ejemplo justificación de la inhabilidad**

- Presenta restricción para la manipulación de cargas, bipedestación prolongada y marchas prolongadas.
- Tienen limitación para realizar movimientos de flexoextensión de la columna. El personal con esta patología no podrá realizar guardias en garantías, pabellones o patios, ya que requiere mantener una postura más del 80 % de la jornada.
- En casos severos, se requiere el uso de órtesis para mantener la postura, limitando así la velocidad de reacción y la movilidad de la columna.
- Se considera una inhabilidad médica si existen desviaciones mayores a 10 grados.

**4**

## ¿Los profesiogramas son regla del proceso de selección?

### Respuesta

Los profesiogramas hacen parte de las reglas de los concursos de méritos. Por tanto, resultan vinculantes de conformidad con el numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004.

Este documento es utilizado para la selección de los aspirantes, de acuerdo con el perfil ideal definido por la entidad para el ejercicio del empleo objeto de oferta. Este factor puede llevar a disminuir el incremento de las decisiones médico-laborales por patologías derivadas del trabajo.

En los procesos de selección del personal que aspira a ingresar al servicio público, se aplicarán las reglas y normas técnicas de competencia laboral, se analizarán puestos de trabajo y se realizarán análisis funcionales, así como pruebas físicas o psicológicas. Esto se efectuará cuando la norma y el empleo lo exijan, al igual que la realización de los exámenes preocupacionales, ocupacionales y posocupacionales o de egreso que se encuentran señalados en los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en especial el Convenio 155 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores, así como su recomendación y protocolo de 2002, y el Convenio 164 de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores.

En ese sentido, resulta constitucionalmente válido establecer condiciones de ingreso y ascenso a quienes aspiran a ocupar empleos públicos cuando estos por la naturaleza requieren altas exigencias físicas y la actividad es considerada de alto riesgo .

**5**

## ¿Quién es el responsable de la construcción del profesiograma?

### Respuesta

Corresponde a la entidad que requiere la selección de personal en relación con los empleos y vacantes disponibles. En ese sentido, en un trabajo conjunto con la oficina de talento o recursos humanos, el área de seguridad y salud en el trabajo, empresas encargadas de seguros y ARL.

Esto se hace con el propósito de delimitar las demandas físicas, psicológicas y condiciones específicas que se requieren para el ejercicio de un empleo; estableciendo los diferentes tipos de valoraciones que permitirán identificar si las personas cuentan con las habilidades requeridas para desempeñar el empleo al cual se postulan.

**6**

## ¿Los profesiogramas son estandarizados o varían según la entidad que los crea?

### Respuesta

Generalmente, los profesiogramas comparten una estructura en común. No obstante, pueden comprender particularidades, las cuales se predicen desde los empleos y las entidades. Lo anterior se ve reflejado en las necesidades y el ámbito en el que se desarrolla la actividad laboral.

En este sentido, dependiendo de la entidad, los profesiogramas varían en cuanto a la naturaleza de las funciones del empleo, entendiéndose que los profesiogramas se centran en identificar las aptitudes, habilidades, así como las condiciones físicas y psicológicas del personal que desempeñará el empleo.

7

## ¿Cuáles son los exámenes válidos en el proceso de selección?

### Respuesta

Los únicos exámenes médicos válidos son los establecidos en el profesiograma del empleo seleccionado. De igual manera, el acuerdo de cada convocatoria establecerá los exámenes médicos y los resultados aceptados en los procesos de selección. Estos serán emitidos por la IPS contratada previamente para tal fin por la universidad pública o privada, o institución de educación superior acreditada por la CNSC (operador) y con la cual se suscriba el contrato o convenio interadministrativo para el desarrollo del proceso de selección.

8

## ¿Qué se requiere para poder acceder a una segunda valoración médica?

### Respuesta

Inicialmente, los aspirantes deben consultar los resultados de la valoración médica ingresando al aplicativo Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO), con su usuario y contraseña.

En el caso de que el aspirante no se encuentre de acuerdo con estos resultados, deberá instaurar una reclamación contra los resultados de la valoración médica a través del SIMO. Esta reclamación únicamente se puede realizar frente a sus propios resultados (no a los de otros aspirantes), dentro del término que para el efecto se defina en el proceso de selección.

En esta reclamación, los aspirantes deben especificar si solicitan una segunda valoración médica, la cual se realizará con la misma IPS contratada y cuyos costos deberán ser asumidos por ellos, de conformidad con lo establecido en los anexos del acuerdo. El valor por pagar de la segunda valoración dependerá del examen que solicite repetir el aspirante.

9

## ¿Qué exámenes se toman en una segunda valoración médica?

### Respuesta

Los exámenes que se toman en cuenta en una segunda valoración médica corresponden a los que el aspirante relaciona en la reclamación y que fueron objeto de la denominación (con restricción).

10

## ¿Los aspirantes pueden tomarse los exámenes médicos en una IPS diferente a la contratada por el operador?

### Respuesta

Los procesos de selección que adelanta la CNSC en sus acuerdos y anexos de convocatoria establecen que los únicos exámenes médicos válidos en la etapa

de valoración médica y sus respectivos resultados serán aquellos practicados por la institución prestadora de servicios de salud (IPS) con la cual el operador haya contratado. Esto se hace con el fin de garantizar la uniformidad en los procedimientos y resultados, así como para facilitar la logística del proceso.

Por ejemplo, para el Proceso de Selección Cuerpos Oficiales de Bomberos, en el anexo compilatorio, numeral 5.2, se dispone:

## **5.2. IMPORTANCIA Y EFECTOS DEL RESULTADO DE LA VALORACIÓN MÉDICA**

El único resultado aceptado en el Proceso de Selección, respecto de la Valoración Médica del aspirante, *será el emitido por la entidad especializada contratada previamente para tal fin por la universidad pública o privada o institución de educación superior acreditada por la CNSC y con la cual suscriba el contrato o convenio interadministrativo para el desarrollo del Proceso de Selección.*

**11**

**¿Quién es el responsable del pago de los exámenes médicos?**

### **Respuesta**

La responsabilidad respecto al pago de los exámenes médicos varía de acuerdo con el proceso de selección. Esto significa que, de conformidad con lo previsto en el respectivo sistema específico de carrera, el pago será asumido por la entidad convocante o los aspirantes. Este aspecto está incluido en los acuerdos y anexos de convocatoria. Así, de acuerdo con la norma específica, se faculta el cobro de los exámenes médicos al aspirante, regla que se acepta desde el momento de su inscripción.

**12**

**Cuando se refieren al esquema de vacunación, ¿hablamos de todas las vacunas o son algunas en particular? De ser así, si no tengo el carné de vacunación, pero tengo certeza de que en algún momento me puse las vacunas, ¿qué puedo hacer?**

### **Respuesta**

El esquema de vacunación es el establecido en el esquema de inmunización que refiere el profesiograma en cada caso particular.

**13**

**¿Cómo mide un profesiograma si un aspirante consume sustancias psicoactivas?**

### **Respuesta**

Para detectarse si un aspirante consume sustancias psicoactivas, en algunas entidades, los profesiogramas contemplan la realización de un examen toxicológico. Esto se hace con el fin de que las personas seleccionadas ejerzan de manera segura las funciones definidas para el empleo.

**14**

## ¿Los profesiogramas son iguales para hombres y mujeres?

### Respuesta

Los profesiogramas están dirigidos a los aspirantes que deseen participar en un proceso de selección, por lo que la distinción por género depende de la necesidad del servicio del empleo que se esté ofertando. En todo caso, deberá ser justificada cualquier variable que diferencie los requisitos en razón de género o sexo.

**15**

## ¿Dónde puedo consultar el profesiograma del proceso de selección al que me postulé?

### Respuesta

El profesiograma del proceso de selección al cual el aspirante se postuló se podrá encontrar en el medio oficial dispuesto por la CNSC, la página web [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), seleccionando el proceso de selección de su interés y dirigiéndose al menú procesos de selección dentro del cual se desplegarán varias opciones y podrá encontrar los profesiogramas, siempre y cuando la convocatoria lo contemple para la ejecución del proceso de selección.

# Conclusiones

- Utilizar el profesiograma en un proceso de selección permite identificar si un candidato presenta alguna restricción o inhabilidad para el empleo al cual se postuló, así como si el aspirante tiene alguna limitación o impedimento, que sea considerado como motivo de exclusión.
- El profesiograma permite identificar los requerimientos físicos, mentales, psicológicos y emocionales propios del empleo. Cada profesiograma se ajusta a las particularidades de la entidad que los implemente.
- El uso del profesiograma en el proceso de selección permitirá a la entidad contratante seleccionar el aspirante que cumpla con el perfil requerido. Asimismo, al suministrar un marco de competencias y responsabilidades claro, se facilita el proceso de selección, asegurando que la evaluación del desempeño laboral sea más objetiva.
- Teniendo en cuenta que los entornos laborales son dinámicos y cambiantes, es de vital importancia actualizar de manera constante los profesiogramas, de acuerdo con los cambios evidenciados en las competencias y necesidades de las entidades.
- Un profesiograma permite identificar y mitigar riesgos asociados al desempeño laboral, y su correcta implementación y actualización permite minimizar riesgos. En consecuencia, al establecer las habilidades requeridas para el empleo, este documento facilita la tipificación de las inhabilidades que podrían afectar la seguridad y eficiencia en el trabajo favoreciendo un entorno laboral más seguro, además de reducir la probabilidad de accidentes laborales.
- Ante el reciente cambio normativo en el sistema general de carrera y la obligatoriedad de reservar un porcentaje de empleos en las modalidades de concurso abierto y ascenso a personas con discapacidad, las entidades deben propender a la construcción y adopción de profesiogramas y perfiles profesiográficos que materialicen los principios de igualdad, inclusión, libre acceso y no discriminación de personas con discapacidad, promoviendo su ingreso por mérito a un empleo público y definiendo los empleos que pueden ser ocupados en atención a la discapacidad y su grado, así como los ajustes razonables necesarios para el adecuado ejercicio del empleo.
- Diseñar un perfil profesiográfico claro y bien estructurado permite a las entidades públicas delimitar de forma objetiva y técnica los conocimientos, habilidades, actitudes y requisitos mínimos que exige un empleo. Esto fortalece los procesos de gestión del talento humano y garantiza una mayor coherencia entre los fines institucionales y las capacidades del personal vinculado.
- El perfil profesiográfico constituye la base técnica para la construcción del profesiograma, en cuanto permite traducir los requerimientos funcionales del empleo en exigencias físicas, cognitivas y emocionales concretas. Su diseño cuidadoso asegura que los profesiogramas respondan a las condiciones reales de desempeño de cada entidad, sector y contexto territorial.
- La elaboración del profesiograma a partir de un perfil profesiográfico previamente definido permite establecer criterios objetivos para evaluar riesgos laborales, establecer condiciones de ingreso y diseñar estrategias de adaptación, inclusión y bienestar del personal, con base en exigencias reales del entorno de trabajo.

- El perfil profesiográfico y el profesiograma, cuando se utilizan de manera articulada, se convierten en herramientas fundamentales para la evaluación del desempeño laboral, al proporcionar referentes técnicos y observables sobre lo que se espera de un servidor público en el ejercicio de su empleo. Esto permite que las evaluaciones sean más objetivas, pertinentes y alineadas con la naturaleza del cargo.
- Integrar el perfil profesiográfico y el profesiograma en la evaluación del desempeño contribuye a identificar brechas de formación, necesidades de capacitación y oportunidades de mejora, favoreciendo una gestión más estratégica del talento humano y un fortalecimiento progresivo de la capacidad institucional.

El acceso a los empleos públicos en Colombia está regido por el principio del mérito, entendido como la garantía de que quienes ingresen a la función pública lo hagan por sus competencias, conocimientos y capacidades, y no por favoritismos ni recomendaciones. Este principio es la base de un Estado justo, transparente y eficiente, al servicio de todos los ciudadanos.

En este camino, el profesiograma y el perfil profesiográfico no son obstáculos ni filtros injustificados: son herramientas técnicas diseñadas para asegurar que cada empleo sea desempeñado por personas idóneas, pero también para identificar de forma precisa las condiciones bajo las cuales diferentes aspirantes, incluyendo personas con discapacidad, pueden desempeñar exitosamente sus funciones, con los apoyos y ajustes que sean necesarios.

La equidad y la inclusión no son solo principios normativos, sino compromisos reales del Estado y de la CNSC. En ese sentido, esta cartilla busca que todos los aspirantes cuenten con información clara, útil y confiable sobre los elementos técnicos que componen el proceso de selección, para que puedan prepararse de forma más consciente y justa.

Conocer el profesiograma es prepararse con criterio. Invitar al estudio de estos documentos no es solo una recomendación, es un llamado a que cada persona postulante entienda mejor el empleo al que aspira, las condiciones que lo rodean y los caminos para alcanzar su objetivo con responsabilidad, autonomía y conocimiento de causa.

Desde la CNSC reiteramos nuestro compromiso con el mérito, la equidad y el respeto por la dignidad de todas las personas. Creemos en una carrera administrativa incluyente, técnica y transparente. Por eso, invitamos a cada aspirante a prepararse con base en información técnica, confiable y suficiente, y a ver en esta guía un instrumento de empoderamiento en su proceso hacia el empleo público.



# Referencias

ARL SURA. (s. f.). *Procedimiento para evaluaciones médicas ocupacionales: Profesiograma, guía para el sector de la construcción*.

Barquero, A. (1987). *Administración de recursos humanos (II parte)* (p. 227). EUNED.

Blanco, M. (2019). *Gestión del talento humano en el sector público*. Universidad Nacional de Colombia. Comisión Nacional del Servicio Civil. (2020). Orientaciones para la revisión de profesiogramas y para la inclusión de pruebas psicológicas no relacionadas con la evaluación en salud mental cuando la Entidad no tiene profesiograma. <https://www.cnsc.gov.co/observatorio/estudios-e-investigaciones>

Corte Constitucional de Colombia. (1996). *Sentencia T-463/96*. M.P. Jorge Hernández. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/t-463-96.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2008). *Sentencia T-1266/08*. M.P. Mauricio González Cuervo. <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2008/T-1266-08.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2011). *Sentencia SU-446/11*. M.P. Jorge Pretelt. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/SU446-11.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2017). *Sentencia T-441/17*. M.P. Alberto Rojas Ríos. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-441-17.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2018a). *Sentencia T-160/18*. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/t-160-18.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2018b). *Sentencia T-438/18*. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/t-438-18.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2019). *Sentencia C-329/19*. M.P. Carlos Bernal Pulido. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-329-19.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2023). *Sentencia C-108/23*. M.P. Alejandro Linares Cantillo. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/C-108-23.htm>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3.<sup>a</sup> ed.; P. Mascaró Sacristán, Trad.). McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Departamento de Córdoba. (2022). *Resolución N.º 009 del 22 de agosto de 2022*. Por medio de la cual se adopta el profesiograma y perfil profesiográfico de ingreso del empleo de bombero código 475, Grado 02.

Departamento del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

(2022). *Resolución N.º 06383 del 7 de junio de 2022*. Por medio de la cual se adopta el profesiograma y perfil profesiográfico de ingreso al empleo de Bombero Código 475 Grado 16.

Gestión de Evaluaciones Médicas Ocupacionales. (2022). <https://www.dian.gov.co/atencionciudadano/LMDP/Talento-Humano/Desarrollo-del-Talento-Humano/Procedimientos/PR-TAH-0089.pdf>

Méndez, C. (2017). Evaluación por competencias en el sector público: fundamentos y experiencias. *Revista Gestión Pública*, 15(2), 76–90.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2024). Resolución N.º 1197 de 2024. Por la cual se dictan disposiciones en relación con el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad y se deroga la Resolución 1239 de 2022.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2025). Resolución 1843 de 2025. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2001). *Guía técnica para la elaboración de perfiles profesiográficos y análisis de puestos*. OIT.

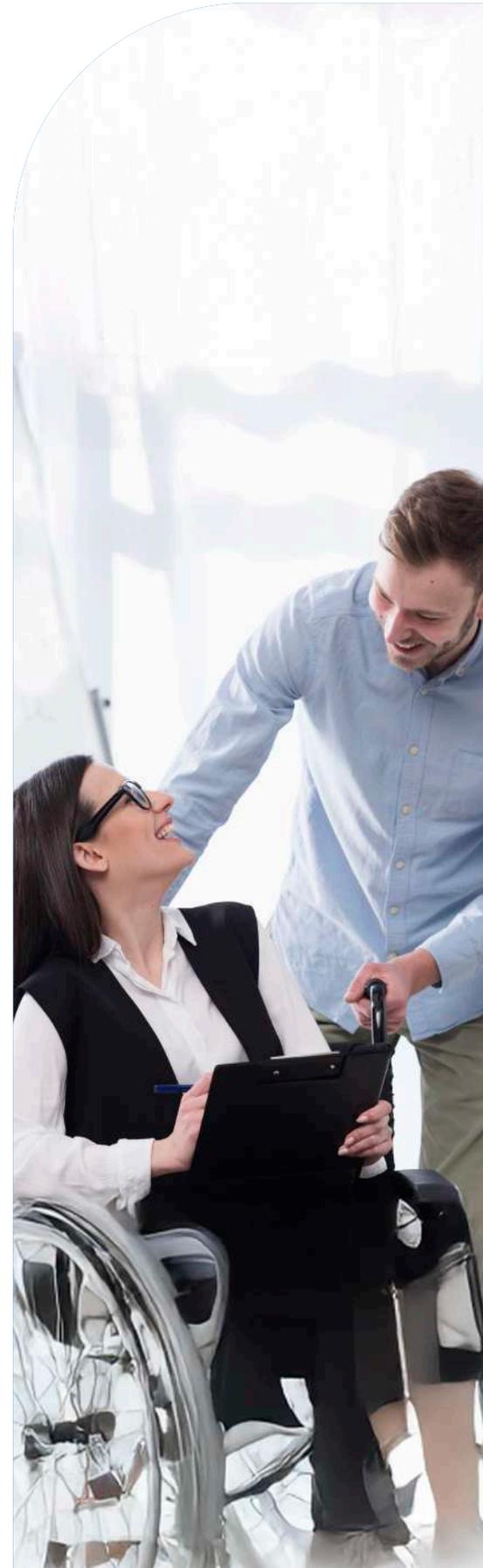
Proceso de Selección 1356 de 2019 INPEC, Cuerpo de Custodia. (2019). Profesiograma y perfil profesiográfico. <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/1356-de-2019-inpec-cuerpo-de-custodia-y-1357-de-2019-inpec-administrativos-normatividad/category/1431-ascensos-ccv>

Profesiograma y Perfiles Profesiográficos por Grupos de Exposición Similar - GES. (2021). [https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2023-11/profesiograma\\_y\\_perfiles\\_profesiograficos\\_por\\_grupos\\_de\\_exposicion\\_similar-octubre\\_2021.pdf](https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2023-11/profesiograma_y_perfiles_profesiograficos_por_grupos_de_exposicion_similar-octubre_2021.pdf)

República de Colombia. (2013). *Ley 1618 de 2013*. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

República de Colombia. (2024). *Ley 2418 de 2024*. Por medio de la cual se establece la reserva de plazas para personas con discapacidad en el sistema general de carrera administrativa.

Roig Ibáñez, J. (1996). *El estudio de los puestos de trabajo. La valoración de tareas y la valoración del personal*. Díaz de Santos.





## COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

### Oficina Principal:

Avenida Calle 100 # 9a - 45. Edificio 100 Street - Torre 1 - Piso 12  
Bogotá D.C., Colombia

### Atención al Ciudadano y Correspondencia:

Carrera 16 No. 96 - 64, Piso 7 - Bogotá D.C., Colombia