



POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL

**PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN
SIMILAR (GES)**

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES
UAE - DIAN

Proceso
Gestión de Asesoría P&P

Página 1 de 97

**PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE
EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)**

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCION DE IMPUESTOS Y
ADUANAS NACIONALES - UAE DIAN**

ASESORADO POR POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A

ZONA MÉDICA IPS

Bogotá, Octubre de 2021

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 2 de 97

TABLA DE CONTENIDO

1.	JUSTIFICACIÓN	4
1.1	REQUISITOS MÉDICOS EXIGIDOS PARA ACCEDER A CARGOS PÚBLICOS – MARCO NORMATIVO Y LINEA JURISPRUDENCIAL CONSTITUCIONAL.....	5
2.	OBJETIVOS.....	12
2.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
2.1	OBJETIVOS GENERALES.....	12
3.	ALCANCE.....	13
4.	MARCO JURÍDICO.....	14
4.1	Antecedentes Normativos	14
4.2	Sistemas Específicos de Carrera.....	22
4.3	Régimen de Carrera Administrativa en la DIAN.....	24
5.	MAPA DE PROCESOS.....	29
5.1	MANUAL DE FUNCIONES	30
6.	PROFESIOGRAMA.....	31
2.2	OBJETIVOS GENERALES.....	32
6.1	Clasificación de Grupos de Exposición Similar (GES) y asignación de pruebas	33
6.2	Relación de prueba psicofísica de acuerdo al Grupo de Exposición Similar (GES)	46
6.3	Metodología para la aplicación de pruebas médicas	47
7.	PERFIL PROFESIOGRÁFICO	49
7.1	Componente Osteomuscular	49
7.1.1	La postura:.....	55
7.1.2	Esfuerzo:.....	55
7.1.3	Movimiento repetitivo:.....	56
7.1.4	Manipulación manual de cargas:	56
7.1.5	Criterios del Componente Osteomuscular	58
7.1.5.1	<i>Medidas Antropométricas</i>	58
7.1.5.2	<i>Dolor</i>	59



POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL

**PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN
SIMILAR (GES)**

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES
UAE - DIAN

Proceso
Gestión de Asesoría P&P

Página 3 de 97

7.1.5.3	<i>Sensibilidad</i>	60
7.1.5.4	<i>Movilidad Articular</i>	61
7.1.5.6	Fuerza Muscular	62
7.2	Componente Psicológico.....	62
7.2.1	Factores de Riesgo Psicosocial	68
7.2.2	Factores de riesgo psicosocial identificados en la DIAN	70
7.2.3	Competencias Conductuales Requeridas	73
7.3	Componente Médico Ocupacional	74
7.3.1	Factores de Riesgo	75
7.3.2	Ayudas Diagnósticas.....	79
8.	ANEXOS	92
8.1	Matriz de Profesiograma	92
8.2	Perfil Profesiográfico de Personas en situación de discapacidad.....	92
8.3	Inhabilidades Médicas y Psicológicas.....	92
9.	BIBLIOGRAFÍA.....	93

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 4 de 97

1. JUSTIFICACIÓN

Dentro del proceso de transformación de la identidad de la Unidad Administrativa Especial Dirección Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN que cuenta con un Sistema Específico de Carrera Administrativa reglamentado por Decreto 071 del 24 de enero de 2020, el cual tiene dentro de sus rectores el mérito, la igualdad, así como especialidad y libre concurrencia en el ingreso, ascenso y movilidad en los cargos de carrera.

De la misma forma, establece como ámbito de aplicación, a todo el personal que desempeñe empleos que pertenezcan al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN y regirá para los empleados vinculados mediante nombramiento provisional u ordinario en todo aquello que les sea aplicable.

Para el ingreso de funcionarios de carrera administrativa se presenta la obligatoriedad de realizarse concurso de méritos acorde al artículo 125 de la Constitución Nacional, como también se podrán desarrollar concursos de ascenso.

Para llevar a cabo el ingreso de los mejores ciudadanos, lo que significa contar con servidores idóneos, competentes, con desempeño excelente que permita a la entidad continuar o mejorar los niveles de cumplimiento esperados como entidad ejemplo de transparencia y eficiencia nacional e internacionalmente, se llevará a cabo un concurso el cual contará con la selección y clasificación de personal idóneo y apto basado en características propias del empleo.

Por esto, se actualiza el presente profesiograma, que identifica técnicamente los requerimientos mínimos y decisiones médico laborales que lograra desarrollar un proceso de ingreso de personal integral que previene el incremento de ausentismo laboral bien sea por accidente laboral, enfermedad profesional, además de disminuir el riesgo psicosocial, mejorando el clima laboral y el bienestar de los servidores de la DIAN.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 5 de 97

1.1 REQUISITOS MÉDICOS EXIGIDOS PARA ACCEDER A CARGOS PÚBLICOS – MARCO NORMATIVO Y LINEA JURISPRUDENCIAL CONSTITUCIONAL

La normatividad colombiana, en especial el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, *“Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.”*, es clara al señalar que ningún empleador puede negar vinculación laboral por motivo de condiciones físicas y/o mentales, sin embargo este mismo artículo deja en manifiesto que será posible no proceder con una contratación únicamente si se demuestra que en virtud de las limitaciones físicas o mentales del candidato es *“incompatible e insuperable”* cumplir con el cargo a desempeñar, para lo cual es de vital importancia la existencia de los profesiogramas, en donde se debe indicar las aptitudes físicas y mentales que debe tener una persona para ocupar el rol.

De otra parte, el artículo 28 - numeral 28.3 literal b) del Decreto Ley 071 de 2020 *“Por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN.”* Dispone:

“Artículo 28. Etapas del proceso de selección para ingreso y ascenso. proceso de selección para el ingreso o ascenso de los empleos convocatoria; (ii) el reclutamiento; (iii) la aplicación y evaluación (iv) la conformación de la lista de elegibles y (v) la vinculación a prueba. El contenido y objeto de estas se define a continuación:

(...)

(...)

28.3 Aplicación y evaluación de las pruebas de selección. Los aspirantes al ingreso o ascenso a los empleos públicos de la DIAN, que fueren admitidos por reunir los requisitos exigidos en la convocatoria, deberán presentar las pruebas o instrumentos de selección correspondientes, las cuales tienen como finalidad apreciar las competencias, aptitudes, habilidades y potencialidades del aspirante. A los aspirantes inscritos se les podrá aplicar primero la prueba o pruebas eliminatorias y luego hacer la verificación de requisitos a quienes la(s) superen. Las pruebas o instrumentos de selección, así como la evaluación y calificación de estas, se registrarán por las siguientes reglas:

(...)

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 6 de 97

b) Tendrá el derecho a integrar la lista de elegibles y a ser nombrado en la vacante convocada quien obtenga un puntaje total aprobatorio que, en ningún caso, sea inferior al setenta por ciento (70%) del máximo posible en el concurso, y quien haya aprobado los exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas. Sin perjuicio de lo anterior, la convocatoria podrá establecer un puntaje total aprobatorio superior.” (Se Destaca)

En concordancia a este criterio jurídico se encuentra que la Corte Constitucional ha señalado: "La Corte ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre la posibilidad de la Administración de exigir requerimientos físicos para acceder a cargos de carrera, al igual que sobre la viabilidad de establecer dichos requerimientos en los cursos-concursos que se desarrollen. Así, se ha señalado que, en principio, su exigencia no transgrede el ordenamiento constitucional, siempre y cuando tengan una relación con la función a desempeñar por la persona, en términos de razonabilidad y proporcionalidad" (Sentencia T-785/2013)

La línea jurisprudencial constitucional sobre la materia es consistente en establecer que en los casos donde se necesite de requisitos de aptitud física y mental para acceder a un empleo (ingreso o ascenso), se deben demostrar criterios proporcionales, razonables y de necesidad, entre la aptitud física o mental exigida y el desarrollo de las funciones propias del cargo a proveer. En efecto, la Corte Constitucional ha señalado:

“4. Proporcionalidad, razonabilidad y necesidad de los requisitos médicos exigidos para acceder a cargos públicos

4.1. Una de las manifestaciones del derecho a la igualdad consagrado en el artículo 13 de la Constitución de 1991, consiste en la posibilidad que tiene todo ciudadano de participar en el ejercicio, la conformación y el control al poder político, el cual se concreta con lo establecido en el numeral 7º del artículo 40 Superior que dispone que todo ciudadano tendrá derecho a “acceder al desempeño de funciones y cargos públicos (...)”.

Adicionalmente, de acuerdo con el artículo 125 de la Constitución, “los empleos de los órganos y entidades del Estado son de carrera. (...) El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se hará previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes (...)”.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 7 de 97

4.2. *En relación con esta disposición, la Corte Constitucional ha sostenido que las instituciones públicas o privadas pueden exigir requisitos físicos, que deben ser cumplidos por los aspirantes para ingresar a cargos 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 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.*

Adicional al cumplimiento de los presupuestos mencionados, estas medidas deberán ser necesarias e importantes para el desempeño de las funciones propias del cargo. 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.

En este contexto, en la Sentencia T- 463 de 1996, la Corte Constitucional indicó que los cuerpos armados pueden exigir requisitos que deben ser satisfechos por los aspirantes a los mismos, siempre y cuando estén conformes con las exigencias que se derivan de las cargas de razonabilidad y proporcionalidad, como son:

“En realidad, la persona humana en su esencia es ofendida cuando, para el desempeño de actividades respecto de las cuales es apta, se la excluye apelando a un factor accidental que no incide en esa aptitud. 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. Pero los requisitos que se fijen deben ser razonables, no pueden implicar discriminaciones injustificadas entre las personas, y han de ser proporcionales a los fines para los cuales se establecen. De otro lado, no pueden ser establecidas exigencias que lleven implícita o explícita una discriminación o preferencia injustificada. Tampoco es aceptable el señalamiento de requisitos que no guardan proporción con la clase de asunto respecto del cual se convoca a los aspirantes. La naturaleza de cada actividad suministra por sí misma las exigencias correspondientes”.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 8 de 97

4.3. Esta Corporación ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse en el pasado sobre los requerimientos físicos o de aptitud física, impuestos por las entidades encargadas de desarrollar los concursos de mérito para acceder a cargos de carrera en tres escenarios específicos, estos son: estatura mínima, tatuajes y condiciones de salud.

En virtud de lo anterior, el precedente constitucional ha sostenido que se presume la existencia de un acto discriminatorio, cuando los requisitos de aptitud física (estatura mínima, tatuajes y condiciones de salud) en un concurso de méritos no son proporcionales ni razonables, evento en el cual recae en la entidad accionada el deber de probar que la decisión de exclusión del aspirante está justificada en la relación de necesidad que existe entre lo requerido al aspirante y el desarrollo de las funciones propias del cargo a proveer.

A continuación, se traerá a colación, por su pertinencia para resolver el caso objeto de estudio, los pronunciamientos realizados previamente por la Corte Constitucional, donde se han estudiado casos relativos a personas que fueron declaradas no aptas para desempeñar el cargo de dragoneantes del INPEC por condiciones de salud.

4.3.1. Así, en la Sentencia T-045 de 2011, la Sala Primera de Revisión conoció la acción de tutela formulada por un aspirante al cargo de dragoneante del INPEC contra la CNSC y el INPEC, tras ser considerado no apto para continuar en el curso de mérito, por padecer una “desviación moderada a severo tabique nasal con obstrucción funcional superior al 30%”. En esa oportunidad, la Corte afirmó que “para que un criterio de selección no resulte ser inconstitucionalidad(sic), debe ser, como mínimo, (i) razonable, es decir, no puede implicar discriminaciones injustificadas entre persona y, (ii) debe ser un criterio proporcional a los fines para los cuales se establece”.

Se anotó en dicha providencia que “si el juez constitucional encuentra que un aspirante es excluido de un concurso de méritos por no cumplir un requisito que es desproporcionado –pues no existe relación de necesidad entre la aptitud física exigida y el desarrollo de las funciones propias del cargo a proveer-, la entidad accionada tiene la carga de demostrar lo contrario y superar la presunción de discriminación que existe a favor del actor”.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 9 de 97

En esta oportunidad, la Sala Primera de Revisión resolvió que CNSC vulneró el derecho fundamental del accionante al acceso y ejercicio de cargos públicos, al excluirlo de la Convocatoria No. 127 de 2009 del INPEC, por no cumplir un requisito de aptitud física que resulta desproporcionado, en tanto no existe relación de necesidad entre la aptitud física exigida y el desarrollo de las funciones propias del cargo a proveer. En consecuencia, ordenó a la entidad accionada, readmitir al proceso de selección del concurso al accionante.

4.3.2. Posteriormente, en Sentencia T-785 de 2013, la Sala Tercera de Revisión conoció de varios casos donde los actores fueron calificados como no aptos para la convocatoria de Dragoneante del INPEC, por presentar las siguientes inhabilidades: la proteinuria positiva, la ametropía no corregida, obesidad y trastorno de conducta eléctrica. En esa oportunidad, la Corte consideró:

“es viable exigir determinados requisitos, incluso de naturaleza física, siempre que exista un fundamento científico o médico que acredite dicha posibilidad, con miras –por ejemplo– a disminuir la probabilidad de que se presenten enfermedades o de que se dificulte el cumplimiento de las labores propias del cargo. (...) Sin embargo, tales requerimientos, para no trasgredir el orden constitucional, deben guardar relación con la labor a desempeñar, ser razonables y proporcionales, a más de haber sido previamente publicitados”.

Después de estudiar cada una de las inhabilidades que dieron lugar a que los accionantes de dicha tutela fueran declarados no aptos, como consecuencia de los resultados de la valoración médica, la Sala Tercera de Revisión concluyó que “la CNSC, al igual que las demás entidades demandadas, no conculcaron los derechos fundamentales alegados por los accionantes, esto es, los derechos a la igualdad y al acceso a cargos públicos, en la medida en que las exigencias expuestas son compatibles con la finalidad de los cargos ofertados y se ajustan a las cargas de razonabilidad y proporcionalidad”.

4.3.3. Por último, en la Sentencia T-798 de 2013, la Sala Cuarta de Revisión conoció la acción de tutela interpuesta por un ciudadano en contra de la CNSC y el INPEC, tras considerar que esas instituciones violaron sus derechos fundamentales al excluirlo de la convocatoria No. 132

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 10 de 97

de 2012 INPEC, por haber resultado “no apto” alegando como causal de inhabilidad para desempeñar el cargo de dragoneante el “trastorno de la conducción eléctrica (bloqueos y hemibloqueos completos e incompletos)”, y no permitirle en el trámite de la reclamación efectuada, la práctica de un nuevo examen médico. En esta ocasión, se indicó lo siguiente:

“(…) se concluye que al no permitírsele al accionante, en el trámite de la reclamación efectuada, la práctica de un nuevo examen a fin de desvirtuar o confirmar la existencia de “Trastornos de la conducción eléctrica (bloqueos y hemibloqueos completos e incompletos)” y, contrario sensu, dejar en firme la declaratoria de “No Apto”, no obstante de haberse advertido la irregularidad en el procedimiento médico [pues no le indicaron la necesidad de retirar los metales del cuerpo], ocasionó, por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, la vulneración al debido proceso y al derecho de acceder y ejercer un cargo público.

No es admisible el argumento esbozado por la entidad accionada, según el cual la práctica de una nueva valoración médica atentaría contra el principio de transparencia del concurso de méritos, toda vez que para esta Sala es claro que constituye una verdadera violación a ese principio el hecho de no controvertir el resultado médico adverso, pues se le está dando un valor absoluto al análisis de un procedimiento que al parecer se realizó sin el lleno de requisitos previstos en los protocolos médicos”.

Con base en tal consideración, la Sala Cuarta de Revisión tuteló los derechos fundamentales invocados por el accionante al debido proceso y al acceso y ejercicio de cargos públicos y, en consecuencia, ordenó a la CNSC (i) readmitir al actor al proceso de selección, (ii) le realice nuevamente los exámenes médicos exigidos en el concurso y, (iii) si su resultado le es favorable y cumple con los demás requisitos exigidos, proceda a inscribirlo en la lista de elegibles.

4.4. De lo expuesto, se colige que la jurisprudencia de esta Corporación ha sido consistente en establecer que en los casos donde se necesita de requisitos de aptitud física para ingresar a un concurso de méritos, se deben demostrar criterios proporcionales, razonables y de necesidad, entre la aptitud física exigida y el desarrollo de las funciones propias del cargo a proveer. En otras palabras, a la entidad accionada le asiste el deber de demostrar que la decisión de exclusión del aspirante se encuentra justificada en la relación de necesidad que existe entre la aptitud física exigida y el desarrollo de las funciones propias del cargo a proveer. Por lo que, se

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 11 de 97

excluye la posibilidad de invocar razones hipotéticas, cuyo soporte sean “hechos inciertos que pueden presentarse o no, y que no fueron respaldados por la entidad mediante conceptos médicos o científicos” ...” (Sentencia T- 441/ 2017)

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 12 de 97

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar y justificar técnicamente las características físicas y psicológicas requeridas en los aspirantes a ocupar cargos de carrera administrativa mediante convocatoria pública, promoción o movilidad al interior de la DIAN, (por medio de figuras tales como traslados-reubicación, comisiones y encargos cuando las necesidades así lo ameriten), con el fin de seleccionar personal que se ajuste a los perfiles requeridos para cada empleo, procurando la minimización de efectos de deterioro de salud propios y de compañeros en el desarrollo habitual y adecuado de sus labores, incluyendo perfiles profesiográficos de personas en situación de discapacidad.
- Definir el tipo de exámenes médicos a realizar durante la actividad laboral del servidor en la DIAN, dando cumplimiento a la normatividad vigente en riesgos laborales.

2.1 OBJETIVOS GENERALES

Definir las competencias, habilidades y características de salud de los aspirantes a ocupar cargos de carrera administrativa mediante convocatoria pública, así como de los servidores públicos que se desempeñan actualmente en la DIAN, con el fin de ubicar al personal apropiado para el óptimo desarrollo de las funciones propias del cargo, minimizando efectos de deterioro de su salud física, mental o emocional, y la de sus compañeros; teniendo en cuenta sus capacidades físicas y competencias cognitivas, para que pueda realizar los mejores aportes de su talento y capacidades que contribuyen en el cumplimiento de objetivos y misión de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 13 de 97

3. ALCANCE

Este documento aplica para la actualización del profesiograma orientado a todos los niveles de empleos de los diferentes procesos de la DIAN, el cual será aplicado en la realización de pruebas psicofísicas a los aspirantes a ocupar cargos de carrera administrativa mediante convocatoria pública, u otro tipo de nombramiento y para la realización de los exámenes médicos ocupacionales como son el de ingreso, periódico, cambio de ocupación, etc.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 14 de 97

4. MARCO JURÍDICO

4.1 Antecedentes Normativos

La carrera administrativa nació con la expedición de la Ley 165 de 1938. Con ocasión de la reforma Constitucional y Administrativa de 1968 se expidieron los Decretos 2400 y 3074 de ese año y su reglamentario 1950 de 1973, por los cuales se adoptaron normas de carrera y de administración de personal para las entidades del orden nacional. En 1984, mediante el Decreto 583, se produjo una incorporación extraordinaria a la carrera de numerosos servidores que habían ingresado al servicio público sin concurso. Posteriormente, la Ley 61 de 1987 modificó parcialmente el decreto 2400 de 1968 y dio lugar a otro ingreso masivo de empleados a la carrera administrativa, al establecer en el artículo 5o.:

“Al entrar en vigencia esta ley, los empleados que estén desempeñando un cargo de carrera sin que se encuentren inscritos en la misma, deberán acreditar, dentro del año inmediatamente siguiente, el cumplimiento de los requisitos señalados para sus respectivos empleos en el manual de requisitos expedido por el Gobierno Nacional o en los decretos que establezcan equivalencias de dichos requisitos, según el caso. Acreditados tales requisitos o sus equivalencias tendrán derecho a solicitar al Departamento Administrativo del Servicio Civil su inscripción en la Carrera Administrativa”

La Constitución Política de 1991 establece en el artículo 122 que no habrá ningún empleo sin funciones en la administración pública y en el 125 dispone que “. . . los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera”; exceptúa de la misma los de elección popular, libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y demás que determine la ley. Del contenido del artículo 125 se desprende que el constituyente quiso que la carrera fuera la regla general, con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo y la eficiencia en la prestación del servicio.

Prescribe, así mismo, la Carta en el artículo 130:

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 15 de 97

“Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial”.

Es decir, por disposición constitucional las carreras con régimen especial se sustraen a la vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La Ley 27 de 1992 al desarrollar el artículo 125 superior, hizo extensiva la aplicación de los Decretos 2400 y 3074 de 1968, 1950 de 1973 y de las Leyes 13 de 1984 y 61 de 1987 a todas las entidades territoriales del país.

En el artículo 2o. se refirió a las normas aplicables a las denominadas carreras especiales o sistemas específicos de carrera al establecer:

*“Los servidores del Estado que presten sus servicios en la Presidencia de la República, Congreso de la República y por virtud de la ley, Ministerio de Defensa, organización electoral y demás entidades y sectores con **carreras especiales o sistemas específicos de administración de personal**, continuarán rigiéndose por las normas vigentes para ellos consagradas en la Constitución y la ley.*

Las disposiciones de la presente ley serán igualmente aplicables a los funcionarios de la Contraloría General de la República y Procuraduría General de la Nación, mientras estas entidades adopten sus respectivas normas de carrera ordenadas por la Constitución Política.”

Al respecto, la Corte Constitucional, en el estudio de exequibilidad del referido artículo 2o., Sentencia C-391 de 1993, dijo:

“En ese orden de ideas, el legislador, al expedir la Ley 27 de 1992 previendo la aplicabilidad general de sus normas en tanto se expiden las normas especiales, no ha invadido la esfera de competencias de otra rama del poder público ni ha contrariado los principios esenciales de la Constitución en materia de carrera. Tan sólo ha provisto de modo transitorio el ordenamiento jurídico que debe observarse en las citadas dependencias estatales, sobre la base de que, a medida

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 16 de 97

que se vayan dictando los regímenes especiales, estos sustituirán la normatividad general para las entidades y los empleados respectivos”.

Posteriormente, la Ley 443 de 1998, sobre normas de carrera administrativa, en el capítulo I se refirió a la Comisión Nacional del Servicio Civil, así:

*“Artículo 44. **Comisión Nacional del Servicio Civil.** Reorganizase la Comisión Nacional del Servicio Civil de que trata el artículo 130 de la Constitución Política, la cual estará integrada así:*

1. *El director del Departamento Administrativo de la Función Pública, ...*
2. *El Director Nacional de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP),*
-
3. *El Procurador General de la Nación o su delegado, . . .*
4. *El Defensor del Pueblo o su delegado, . . .*
5. *Un delegado del presidente de la República.*
6. *Dos (2) representantes de los empleados de carrera, . . .”.*

Al decidir la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra algunos de los artículos de la Ley 443, la Corte Constitucional en sentencia C-372 de 1999 expresó, en relación con la norma enunciada:

*“5.8. El Capítulo I del Título II de la Ley analizada muestra, ya desde su misma enunciación –‘De las Comisiones del Servicio Civil’- un vicio insalvable de inconstitucionalidad, si se tiene en cuenta que, según la Corte lo expone en este Fallo, **el artículo 130 de la Carta Política da lugar a la existencia de una sola Comisión Nacional del Servicio Civil**, excluyendo toda posibilidad de atomización, territorial o funcional, de la delicadísima responsabilidad que constitucionalmente se le confía: la de administrar y vigilar las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial.*

Pero, además, varios de los artículos de esa sección de la Ley son inconstitucionales por otras razones.

Así, el artículo 44, que reorganiza la Comisión Nacional del Servicio Civil, la integra por varios miembros, no dentro de la idea de estructurar un órgano independiente -que es lo ajustado al artículo 130 de la Carta-, sino bajo el

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 17 de 97

concepto de configuración de ‘junta’ o ‘consejo’, con participación de entidades públicas -algunas de ellas con voz pero sin voto-, delegado del Presidente de la República y representantes de los empleados de carrera, y con una ostensible injerencia del Ejecutivo, ajena a la autonomía que debe caracterizar a la Comisión.

La Corte considera que no es ese el criterio constitucional con el cual fue instituida la Comisión Nacional del Servicio Civil, que, se repite, tiene la jerarquía de un órgano autónomo y permanente encargado de modo específico de dirigir, administrar y vigilar todo el sistema de carrera contemplado por el artículo 125 de la Constitución Política, sin sujeción al Gobierno ni a pautas distintas de las que la misma Carta y la ley señalen, y con la estructura y fuerza institucional necesarias para lograr que el engranaje de la carrera opere con seguridad y efectividad, y exclusivamente dentro de los criterios constitucionales.

*Ni siquiera una conformación representativa de los sectores interesados, que otorgue uno o varios puestos a sus representantes, responde a los propósitos del Constituyente ni al sentido del artículo 130 de la Carta, **ya que la Comisión no es un consejo más de los tantos existentes sino que debe ser estructurada por el legislador como cuerpo autónomo, desligado de las otras ramas y órganos del Poder Público y del mismo nivel de ellos, con personería propia, patrimonio independiente y con ámbito nacional de competencia.***

(. . .)

En consecuencia, serán declarados inexecutable, como proposición jurídica contraria a la Carta, el artículo 44; . . .”. (Se Resalta).

La citada Ley 443 se refirió a los sistemas específicos de carrera, de la siguiente manera:

“ARTICULO 4o. SISTEMAS ESPECIFICOS DE CARRERA. *Se entiende por sistemas específicos de carrera aquellos que en razón de la naturaleza de las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan el sistema general.*

Estos son los que rigen para el personal que presta sus servicios en el Departamento Administrativo de Seguridad -DAS-; en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario Inpec; en la Registraduría Nacional del Estado Civil; en la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales; los que regulan la carrera diplomática y consular y la docente. Las normas legales que

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 18 de 97

contienen estos sistemas continuarán vigentes; los demás no exceptuados en la presente ley perderán su vigencia y sus empleados se regularán por lo dispuesto en la presente normatividad.

PARAGRAFO 1o. *La administración y la vigilancia de estos sistemas corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la cual resolverá, en última instancia, sobre los asuntos y reclamaciones que por violación a las normas de carrera deban conocer los organismos previstos en dichos sistemas específicos". (Negrillas fuera del texto original).*

En sentencia C-563 del 2000 la Corte Constitucional, al decidir la exequibilidad de esta norma, dijo:

4. El legislador, de conformidad con lo previsto en el artículo 125 de la C.P., está habilitado para establecer regímenes especiales para determinadas categorías de servidores públicos, lo que implica que el Constituyente previó la coexistencia de dos tipos de regímenes especiales de carrera, unos de creación constitucional y otros de creación legal.

(. . .)

Así las cosas, en principio le asiste razón al demandante cuando afirma, que las excepciones al principio general de carrera administrativa son única y exclusivamente las que señaló de manera expresa el mismo Constituyente y las que determine el legislador a través de la ley; ahora bien, eso no implica, como equivocadamente él lo afirma, que el legislador, al regular las diversas 'carreras administrativas' que exige la complejidad misma de la función del Estado, no pueda introducir 'sistemas específicos' para ciertas entidades públicas, que atiendan precisamente sus singulares y especiales características, sistemas que desde luego deben propiciar la realización del mandato superior que señala que los empleos de los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones consagradas en la Constitución y en la ley. Es decir, que esos 'sistemas específicos' no pueden diseñarse excluyendo el principio general, ellos en cada caso regularán un sistema de carrera singular y especial, dirigido a una determinada entidad, cuyos objetivos no se podrían cumplir oportuna y eficazmente, o se verían interferidos, si se aplicaran las normas de carácter general.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 19 de 97

No se trata entonces de exceptuar a esas entidades del régimen de carrera, sino de diseñar un sistema especial para cada una de ellas, dada su singularidad y especificidad; los regímenes especiales o ‘sistemas específicos’ como los denominó en legislador en la norma impugnada, son carreras administrativas reguladas por normas propias, que atienden, de una parte la singularidad y especificidad de las funciones que a cada una de ellas corresponde y de otra los principios generales que orientan la carrera administrativa general contenidos en la ley general que rige la materia.

(. . .)

Lo anterior por cuanto si bien dichos sistemas no se regirán por las normas de carrera de carácter general, dada su singularidad y especialidad, sí deberán estar sometidos a otras de carácter especial que produzca el legislador, lo que no implica, como parece entenderlo el actor, que a través de éstas últimas el Congreso pueda excluir del régimen de carrera, sin más, las entidades que él arbitrariamente decida, pues aquel se impone ‘para todos los empleos de los órganos y entidades del Estado, salvo las excepciones de la Constitución y de la ley’; para lo que está habilitado el legislador es para flexibilizar las garantías de dicho régimen general, en razón de la singularidad y especificidad del objeto de una determinada entidad, siempre y cuando con sus decisiones no vulnere, contradiga o desconozca el ordenamiento superior”. (Negrillas fuera del texto original).

En la misma providencia la Corte Constitucional se refirió al pronunciamiento que esa Corporación había hecho al declarar la exequibilidad del parágrafo 1o. del artículo 4o. de la ley 443 de 1998, en sentencia C-746 de 1999:

“Quinta. - Diferencias entre regímenes especiales, de creación constitucional o legal, y la carrera administrativa general.

El tema ha sido tratado en otras oportunidades. La explicación constitucional y jurisprudencial, en términos generales, es la siguiente:

El artículo 125 de la Constitución consagró, como regla general, que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Allí se establecieron las excepciones: los cargos de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los trabajadores oficiales y los demás que señale la ley.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 20 de 97

El artículo 130 de la C.P. parte de la base de que existen varias carreras administrativas, pero que sólo están separadas de la competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil 'las que tengan carácter especial'.

Es decir, que existe armonía, para efectos de lo que interesa en esta demanda, entre lo dispuesto en el artículo 125 y el 130 de la Constitución, en el siguiente sentido: si la carrera administrativa es la regla general para los servidores públicos, la competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil, sobre las distintas carreras, es también la regla general, y que sólo en virtud de la exclusión que sobre alguna carrera haga la propia Constitución, la Comisión carecerá de competencia.

Entonces, se pregunta ¿sobre qué carreras excluyó la Constitución la competencia de la Comisión?

La respuesta la suministra el artículo 130 de la Carta: a las que tengan carácter especial.

Por ello, resulta pertinente recordar lo que la Constitución y la jurisprudencia han señalado sobre las clases de carrera de los servidores públicos, atendiendo su origen (legal o constitucional). Ellas son:

a) Los regímenes especiales, de creación constitucional o legal, según el artículo 130 de la Constitución ; y,

b) Los servidores de la carrera general.

Examen de cada uno de estos regímenes:

*a) A los regímenes **especiales** creados por la Constitución, la Corte se ha referido en las sentencias C-391 de 1993 y 356 de 1994.*

(. . .)

De lo expresado en estas sentencias, se llega a las siguientes conclusiones:

Primera. - Se excluyen de la competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil, los servidores de los siguientes órganos: Contraloría General de la República; Procuraduría General de la Nación; Rama judicial del poder público; Fiscalía General de la Nación; las Fuerzas Armadas; y, la Policía Nacional, por ser todos ellos de creación constitucional.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 21 de 97

Cabe advertir que, en las anteriores enumeraciones hechas por la Corte, que no son taxativas, no se hizo referencia al inciso segundo del artículo 69 de la C.P., que consagró que las universidades oficiales, tienen un régimen especial. Dice la norma: ‘La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado’.

(. . .)

Segunda. - La exclusión que hace la norma constitucional de los regímenes especiales, no significa que no exista para éstos el principio de la carrera, ni mucho menos, que estén exentos de administración y vigilancia estatal. Ellas se ejercerán de acuerdo con la ley que para tal efecto se debe expedir.

*b) Los regímenes **especiales** de carrera creados por la ley, según dispone la ley 443, artículo 4o. . . .*

El parágrafo 1o. del artículo 4o., que es una de las normas demandadas, establece que, para estos regímenes, la administración y vigilancia corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil. El demandante considera que, de esta manera, se viola el artículo 130 de la Constitución, pues esta norma separa a los regímenes especiales de tal conocimiento.

Sin embargo, tal como lo advirtió el señor Procurador en su intervención, el cargo es producto del desconocimiento del actor de las diferencias de los regímenes especiales de creación constitucional o legal”. (Subraya fuera el texto original).

De la jurisprudencia constitucional, de la normatividad constitucional citada y del contenido del artículo 4o. de la ley 443 de 1998, se concluye que el sistema de carrera administrativa puede presentar variantes: (i) por el origen de la misma – constitucional o legal -; (ii) por la clase del régimen aplicable – general y especial o específico -; (iii) por la naturaleza de las entidades en las que se aplica – sistemas especiales o específicos de carrera.

Del estudio efectuado por la Corte Constitucional sobre las normas expedidas en desarrollo de los postulados constitucionales, a que se ha hecho referencia, se tiene que en criterio de esa Corporación: (i) la Comisión Nacional del Servicio Civil es un cuerpo autónomo, independiente de las otras ramas y órganos del Estado pero del mismo nivel, con personería propia, patrimonio independiente y competencia en el ámbito nacional, (ii) existen dos clases de carrera de servidores públicos: los regímenes especiales, que pueden ser de origen constitucional o legal y la general, (iii) la competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil para administrar o vigilar las carreras la define el legislador al establecer el carácter especial del régimen aplicable. Las carreras especiales de creación constitucional están expresamente excluidas de la sujeción a la mencionada Comisión.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 22 de 97

Debe advertirse, además, que el Congreso de la República, después de producida la Sentencia C-372 de 1999, se abstuvo de expedir con prontitud una nueva ley de carrera ajustada al mandato constitucional, de conformidad con los planteamientos del máximo tribunal constitucional, lo que prácticamente mantuvo inoperante la carrera administrativa en aspectos esenciales, como la realización de la oposición o concurso, situación que sólo comienza a subsanarse con la promulgación de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004.

Es decir que después de trece años de promulgada la actual Constitución Política del país, aún se tienen serias dificultades para hacer efectivo el principio del mérito y de la igualdad en el acceso a la función pública, debido en buena medida, entre muy diversos factores, a la inadecuada lectura que viene haciendo el legislador colombiano sobre la concepción y el alcance del sistema de carrera administrativa, como principio rector del empleo público en Colombia, lo que prácticamente ha dejado en manos de la jurisdicción constitucional, a través de sus diferentes pronunciamientos judiciales, por vía jurisprudencial, el señalamiento de los criterios orientadores, teniendo como base de su actuación las acciones de inconstitucionalidad impetradas por muy diversos ciudadanos contra las normas legales que se han expedido para regular esta materia.

4.2 Sistemas Específicos de Carrera

De conformidad con el artículo 4° de la Ley 909 de 2004, se entiende por sistemas específicos de carrera administrativa aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública.

La Corte en forma reiterada ha señalado que el legislador, en virtud de los artículos 125 y 130 de la Constitución, tiene competencia para crear sistemas específicos de carrera aplicables a determinadas categorías de servidores públicos, los cuales difieren de los sistemas especiales de origen constitucional, como los de las Fuerzas Militares, la Rama Judicial y la Procuraduría General, entre otros. De esta manera, existen tres categorías de sistemas de carrera: el general, regulado actualmente por la Ley 909 de 2004, los sistemas especiales previstos por el constituyente y los sistemas específicos creados por la ley. La Corporación precisó que la especificidad de tales sistemas radica exclusivamente en aquellos aspectos relacionados con la especial naturaleza de la entidad o la misión a su cargo, sin que esto signifique que se sustraigan de los principios y reglas básicas del

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 23 de 97

régimen general referentes al mérito e igualdad de oportunidades para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro de la carrera administrativa. Las Entidades que actualmente se rigen por sistema específico de carrera son: el INPEC, la DIAN, el Personal científico y tecnológico del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, las Superintendencias, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y la Aeronáutica Civil.

Además, acorde con el mandato del artículo 130 de la Carta, que atribuye a un órgano autónomo tanto la administración como la vigilancia de las carreras de los servidores públicos, la Corte encontró que el legislador incurrió en una omisión contraria al ordenamiento superior, al reducir la competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil a la vigilancia de las carreras específicas. De ahí que haya condicionado la exequibilidad del numeral 3) del artículo 4º de la Ley 909 de 2004 a que se entienda que la función de dicha Comisión también comprende la administración de los sistemas específicos de carrera.

La Corte tuvo ocasión de manifestarse además sobre las características que deben tenerse en cuenta al diseñar sistemas específicos de carrera. Se considera inicialmente que los sistemas generales de carrera, así como los sistemas específicos de carrera, sin excepción y por mandato constitucional deben ser administrados y vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Esto conlleva tanto a la unificación de los criterios a partir de los cuales se conforma la estructura de los concursos, como a que en lo relativo a la operatividad de los mismos, se cierre la potestad reglamentaria del Ejecutivo por cuanto la competencia para ello la estableció el Constituyente de 1991 en la Comisión Nacional del Servicio Civil; sin perjuicio de la potestad reglamentaria de carácter general del artículo 189.11 Superior.

Establece igualmente la Corte que los sistemas específicos de carrera configuran una especie dentro del concepto género de los Sistemas Generales de Carrera, por lo que están sometidos a los principios que inspiran y desarrollan dicho género y su sentido no puede rebasar el marco de los sistemas generales. Además, la definición del legislador de sistemas específicos de carrera, como aquellos en los que es permitido contemplar regulaciones específicas en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal de la entidad a la que se le aplica el mencionado sistema específico, no puede ser interpretada en contra de los principios generales del sistema general de carrera, como la igualdad, imparcialidad, mérito, entre otros. Las regulaciones específicas que lo diferencian del sistema general sólo pueden ser establecidas en razón a las particularidades de la naturaleza y función de las actividades de la entidad, pero no pueden establecer una carrera diferente, ni en su estructura, ni en sus etapas, ni en los principios que inspiran su implementación.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 24 de 97

4.3 Régimen de Carrera Administrativa en la DIAN

La Ley 61 de 1987, por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones, en el artículo 1o. dispuso:

“Son empleos de libre nombramiento y remoción los siguientes (...):

f) Los de la Dirección General de Aduanas;

g). Los de la Dirección General de Impuestos y los del Centro de Información y sistemas del Ministerio de Hacienda y Crédito Público; (...)

El Gobierno, dentro de los seis meses siguientes a la vigencia de esta Ley, establecerá las condiciones de ingreso, permanencia, promoción y retiro del servicio de los funcionarios a que hacen referencia los literales f) y g) del inciso primero de este artículo, así como las situaciones administrativas en que pueda encontrarse dicho personal.”¹ (Negrillas fuera del texto original).

Mediante sentencia C-195 de 1994 los ordinales f) y g) del artículo transcrito fueron declarados exequibles, *“bajo la condición de que tales empleos no correspondan, por su naturaleza, al sistema de carrera o que se refieran a los niveles directivos o de confianza”.*

La ley 49 de 1990, por la cual se expiden normas en materia tributaria y aduanera, en el artículo 35 otorgó facultades extraordinarias al presidente de la República para adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

“A. Modernizar y tecnificar la administración tributaria. En uso de tales facultades, podrá:

(...)

*2. Definir el carácter de los funcionarios de la administración tributaria, establecer su régimen salarial y prestacional, el sistema de planta, su nomenclatura y clasificación, su estructura administrativa, sus competencias y sus funciones, así como **crear la carrera tributaria en la cual se definan las normas que regulen la administración de personal. (...)**. (Se Destaca).*

¹ Inciso declarado exequible por la Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia No 065 del 28 de septiembre de 1989.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 25 de 97

Facultades en igual sentido fueron conferidas respecto de la Dirección General de Aduanas.

En virtud de dichas atribuciones, el Gobierno expidió el Decreto 1647 de 1991, el cual dispuso en el artículo 1o.:

*“CAMPO DE APLICACIÓN. El presente decreto regula **los regímenes especiales de la Administración de Personal, del sistema de planta, de la Carrera Tributaria y del Régimen Prestacional de los funcionarios que prestan sus servicios en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos Nacionales, así como la creación del Fondo de Gestión Tributaria**”. (Negrillas fuera del texto original)*

Y mediante el Decreto 1648 de 1991 se estableció el régimen especial de carrera aduanera, el cual dispuso en el artículo 1o.:

*“CAMPO DE APLICACION. El presente decreto **regula los regímenes especiales de administración de personal, el sistema de planta, la carrera aduanera y el régimen prestacional de los funcionarios que prestan sus servicios en la Dirección General de Aduanas***.

Los aspectos no desarrollados en este decreto, se rigen por las normas generales aplicables a los empleados públicos del orden nacional.” (Negrillas fuera del texto original)

La Ley 27 de 1992 conservó el carácter de especial para el régimen de carrera de la DIAN, así lo estableció en el artículo 3o.:

“DE LOS SERVIDORES ESTATALES REUBICADOS. Los funcionarios y empleados reubicados en cargos de carrera administrativa, que a diciembre 31 de 1987 pertenecían a las direcciones de impuestos y centro de información y sistemas del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, quedan amparados por el sistema especial de carrera administrativa aplicable a los funcionarios de la Dirección de Impuestos Nacionales.”

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 26 de 97

El Gobierno Nacional en ejercicio de las atribuciones que le fueron conferidas por la Asamblea Nacional Constituyente para reorganizar la Rama Ejecutiva del Poder Público en lo nacional, de que da cuenta el artículo 20 Transitorio de la Carta Política, dispuso mediante el Decreto 2117 de 1992, la fusión de la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y de la Unidad Administrativa Especial de Aduanas, en una sola Entidad, denominada Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. Decreto que en su artículo 112 dispuso que el régimen de personal, la carrera administrativa especial, el sistema de planta y el régimen prestacional de los funcionarios de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, sería el establecido en el Decreto-ley 1647 de 1991.

Posteriormente, con fundamento en lo preceptuado por el artículo 4o. de la Ley 443 de 1998 - sistemas específicos de carrera - y las facultades extraordinarias conferidas en el artículo 79 de la ley 488 de 1998, el Presidente de la República expidió el Decreto ley 1072 de 1999, por medio del cual se establece el Sistema Específico de Carrera de los servidores públicos de la contribución y se crea el programa de promoción e incentivos al desempeño de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN., Decreto modificado por su similar 765 de 2005 expedido en ejercicio de las facultades extraordinarias concedidas por el numeral 5 del artículo 53 de la Ley 909 de 2004, estos dos últimos junto con el Decreto 3626 de 2005 ², constituyen el ordenamiento jurídico que regula el sistema específico de carrera en la DIAN y la administración de su personal.

Demandada la exequibilidad de algunas de las disposiciones del Decreto-ley 765 de 2005, la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-1262 de 2005, declaró inexecutable: (i) el parágrafo transitorio del artículo 21 y la expresión “*de ascenso*” del numeral 21.1 del mismo artículo, (ii) el numeral 26.4 del artículo 26, (iii) la expresión “*que no se encuentre inscrita en el sistema específico de carrera de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN*” del numeral 26.2 del artículo 26, (iv) el numeral 27.4 del artículo 27, (v) la expresión “*según se encuentre o no inscrita en el sistema específico de carrera al momento del nombramiento*”, contenida en el inciso segundo del numeral 34.7, (vi) la expresión “*según el caso, alguna de las siguientes clases de*” del artículo 36, (vii) la expresión “*Dicho concurso constituye el mecanismo de ingreso de nuevos empleados públicos a la carrera específica de la Entidad*” del numeral 36.1 del artículo 36, y todo el inciso segundo del mismo artículo y (viii) el numeral 36.2 del artículo 36. Con respecto a los artículos 21 en lo que no fue declarado inexecutable y 36.1 del artículo 36 se declaró su exequibilidad, pero únicamente por los cargos analizados en la sentencia aludida.

De manera general, la Sentencia C-1262 de 2005 analiza los artículos 13, 40-7, 125 y 209 de la Constitución Política frente al derecho a la igualdad para acceder al desempeño de funciones públicas

² Reglamentario del Decreto ley 765 de 2005

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 27 de 97

y a la prohibición del favoritismo y las motivaciones de adhesión política, como factores que puedan determinar el ingreso o el ascenso en cargos sometidos al régimen de carrera administrativa.

Así mismo, en dicha sentencia la Corte Constitucional encontró que en algunas expresiones o disposiciones se configuraba el rompimiento del derecho a concursar en condiciones de igualdad para obtener ascensos a otros empleos dentro del sistema específico de carrera administrativa de la DIAN.

De igual forma, la Corte reiteró que corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil la función de vigilancia del cumplimiento de las normas que regulan los sistemas específicos de carrera y su administración.

A su vez, la Sentencia C- 285 de 2015 declaró inexecutable las siguientes disposiciones del Decreto-ley 765 de 2005: (i) **los artículos 9, 10 y 11**, (ii) las expresiones "*de la Comisión del Sistema Específico de Carrera y*", así como "*al Director General de la Entidad*", del artículo 13, (iii) la expresión "*y en la Comisión del Sistema Específico*", del título del artículo 14, así como los incisos 3º y 4º del mismo artículo, (iv) la expresión "*la Comisión del Sistema Específico de Carrera en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, o*", del artículo 15 y la expresión "*informarán al nominador, quien de manera inmediata*", del artículo 15, (v) los artículos 16.1, 16.2 y 16.3, (vi) la expresión "*y a la Comisión del Sistema Específico de Carrera*," del artículo 16.5, (vii) el artículo 16.7, (viii) las expresiones "*por el empleado que desempeñe la jefatura de la dependencia que ejerza las funciones de Gestión Humana*", y "*y la Comisión del Sistema Específico de Carrera*", del artículo 34.4, (ix) la expresión "*suscrita por el Director General de la entidad*" del artículo 34.5, (x) el párrafo 2º del artículo 34, (xi) la expresión "*de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN,*", del artículo 37, (xii) las expresiones "*ante la Comisión del Sistema Específico de Carrera*" y "*Cuando se trate de reclamaciones por inconformidad en los puntajes obtenidos en las pruebas, será competente para resolverlas en primera instancia, el empleado que se desempeñe en la jefatura de la dependencia que ejerza la función de Gestión Humana. La segunda instancia será ejercida por la Comisión del Sistema Específico de Carrera*" del artículo 38, (xiv) la expresión "*por la Comisión del Sistema Específico de Carrera*", del artículo 47 y (xv) la expresión "*por parte de la Comisión del Sistema Específico de Carrera*", del artículo 48.

Como consecuencia de las sentencias C-1230 de 2005, C-1265 de 2005 y C- 285 de 2015, el sistema específico de carrera de DIAN fue objeto de alteraciones sustanciales, a tal punto que hizo imposible su aplicación, debiéndose ajustar a lo resuelto por la Corte Constitucional

Ante esta problemática el Gobierno Nacional solicitó facultades extraordinarias al Congreso de la República para regular el sistema específico de Carrera que rige en la DIAN que fueron otorgadas mediante el artículo 104 de la Ley 1943 de 2018, cuyo desarrollo dio lugar a la expedición del Decreto ley 1144 de 2019 "*Por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 28 de 97

públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN.”. La Ley 1943 fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional mediante la Sentencia C- 481 del 16 de octubre de 2019.

Ante el escenario de declaratoria de inexecutable, el Gobierno Nacional solicitó, por el término de un (1) mes, facultades extraordinarias para reproducir el Decreto ley 1144 de 2019 que fueron otorgadas mediante el artículo 122 de la Ley 2010 de 2019. En desarrollo de dichas facultades extraordinarias el Gobierno Nacional expidió el Decreto Ley 071 de 2020 que regula el Sistema Específico de Carrera Administrativa de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales denominado carrera administrativa, de administración y control tributario, aduanero y cambiario.

Cuerpo normativo que fija la reglas para la gestión y administración del talento humano de la DIAN, así como desarrolla todo lo concerniente al ingreso, a la movilidad y a la permanencia en la carrera con fundamento en el mérito, ofreciendo igualdad de oportunidades con observancia de los principios que orientan el ejercicio de la función pública de conformidad con lo establecido por el artículo 209 de la Constitución Política, a fin de garantizar la profesionalización y la excelencia de sus empleados para cumplir su misión y objetivos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 29 de 97

5. MAPA DE PROCESOS

El Sistema de gestión de la UAE- DIAN está fundamentado en el enfoque por procesos, y tiene como propósito fundamental convertir a la Entidad en un referente del estado y de otras administraciones a nivel mundial, siendo reconocida por ser una organización innovadora, generadora de confianza y orgullo en nuestros grupos de interés, para lo cual, se identifican los procesos, y subprocesos mencionados a continuación, los cuales están enfocados al cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias; así como la eficiencia en cada uno de sus subprocesos, contribuyendo a la competitividad del país.

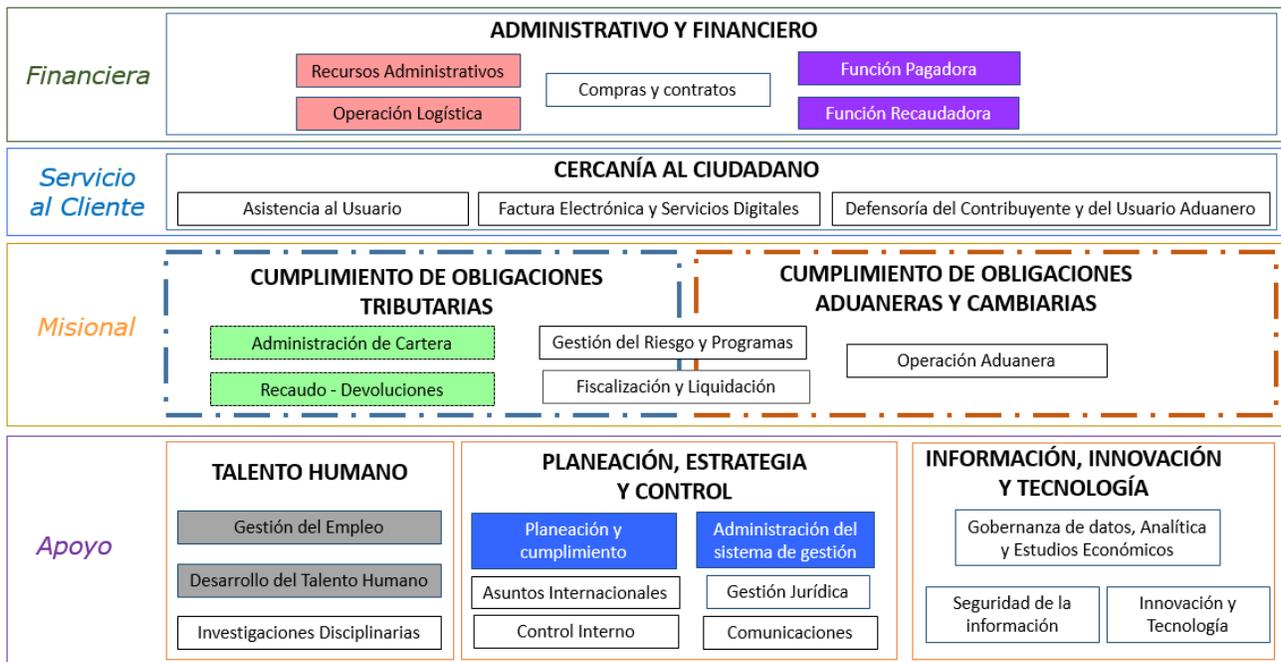


Gráfico 1. Mapa de Procesos. Fuente UAE DIAN

- **PROCESOS MISIONALES:** los cuales se enfocan al cumplimiento de las obligaciones tributarias y al cumplimiento de obligaciones aduaneras y cambiarias.
- **PROCESOS DE APOYO:** son los procesos relacionados para la provisión de recursos y herramientas para que se lleven a cabo los demás procesos de la UAE DIAN, entre los cuales se encuentran los subprocesos de Talento Humano; Planeación, Estrategia y Control; Información, Innovación y Tecnología.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 30 de 97

- **SERVICIO AL CLIENTE:** se enfoca a los subprocesos que tienen directa relación con la cercanía al ciudadano en cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias.
- **FINANCIERA:** es el proceso que involucra toda las funciones administrativas y financieras de la entidad.

5.1 MANUAL DE FUNCIONES

La organización del trabajo en la DIAN está definida de acuerdo al conjunto de actividades prácticas de gestión de personas, mediante el diseño y descripción de los puestos de trabajo a partir de los perfiles y competencias requeridas para cada empleo.

De esta manera, establecieron procesos, procedimientos, manuales, y perfiles de los cargos, acorde a la normatividad vigente y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública; así mismo, se cuenta con una planta de cargos técnicamente denominada, donde se ha procurado equilibrio entre el cargo, funciones y el perfil del servidor público, entre otras acciones.

La DIAN cuenta con el Manual Específico de Requisitos y Funciones para los empleos de planta permanente de personal, adoptado mediante la Resolución 060 del 11 de junio de 2020, donde se incluye para cada empleo, las competencias básicas u organizacionales, las competencias funcionales y las competencias conductuales o interpersonales; así mismo, mediante Resolución 059 del 11 de junio de 2020, se adopta el Diccionario de Competencias Laborales Conductuales o interpersonales y se compilan los porcentajes mínimos de exigencia del nivel requerido para los procesos de selección, en donde se hace referencia que para cada uno de los empleos, se definen entre otros aspectos, los niveles de desarrollo requeridos para cada competencia laboral conductual o interpersonal, para efectos de adelantar lo pertinente en selección, evaluación de competencias, planes de desarrollo y evaluación del desempeño, entre otros, lo que sirve de instrumento para cumplir con lo establecido en el Decreto ley 071 del 24 de enero de 2020.

Requisitos del empleo:

Entre los requisitos del empleo se encuentran relacionados los aspectos mínimos exigidos para cada uno de ellos, como son: estudios, NBC (núcleos básicos de conocimiento), programas académicos, tiempo de experiencia, otros aspectos relevantes para la aplicación al empleo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 31 de 97

6. PROFESIOGRAMA

En la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN los perfiles de los empleos y las competencias están definidos por procesos; en este sentido, se toma de forma similar el diseño del profesiograma, documento que identifica técnicamente los requerimientos mínimos para evitar efectos perjudiciales para la salud mental o física, representados en el aumento de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, afectación en el ambiente laboral, incremento del ausentismo laboral, entre otras.

El profesiograma es una herramienta que informa sobre los aspectos a tener en cuenta de una valoración médica, para lo cual el profesional en salud debe analizar cada condición de salud del paciente y las condiciones propias del empleo, es decir, concluye después de revisar otros resultados diagnósticos si su condición de salud puede o no permitir el desempeño al empleo para el cual concursa. Por lo tanto, el profesional en salud, tendrá como base para la realización de las pruebas el formato del perfil profesioográfico, el cual se expondrá en el numeral siete (7) de este documento, y deberá aplicarlo de acuerdo al Grupo de Exposición Similar que corresponda.

Para la obtención de la información del profesiograma, se tomaron fuentes confiables de información como son: i) información estadística de la Administradora de Riesgos Laborales ARL Positiva, ii) profesiograma de la DIAN primera versión, iii) programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial, iv) programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de los desórdenes musculo esqueléticos, v) matriz de identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos (MIPERC) con apoyo de la ARL Positiva, vi) diccionario de competencias laborales, vii) batería para la medición del riesgo psicosocial, viii) manual de funciones, ix) resultados de encuesta de síntomas musculo esqueléticos efectuados con el apoyo de la ARL Positiva en el año 2018.

Por tal razón, se determinaron siete (7) Grupos de Exposición Similar (GES), en los cuales se ubican los subprocesos de la DIAN, de acuerdo a los riesgos a los cuales se exponen los servidores durante la ejecución normal de sus labores. Los subprocesos están distribuidos en diferentes grupos de exposición, ya que se presentan casos en los cuales el personal de un área se desempeña únicamente en labores administrativas, o, por lo contrario, realiza únicamente labores operativas, y en otros casos, combinan este tipo de actividades y riesgos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que implica, que un subproceso visualmente se vea identificado en uno o más GES.

Para el caso de servidores activos en la DIAN, para efectos de evaluaciones médicas ocupacionales periódicas, el jefe inmediato y encargado del área de personal se encargarán de identificar el grupo

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 32 de 97

de exposición similar al que pertenece cada persona en particular, para la determinación de las evaluaciones médicas a realizar.

2.2 OBJETIVOS GENERALES

Definir las competencias, habilidades y características de salud de los aspirantes a ocupar cargos de carrera administrativa mediante convocatoria pública, así como de los servidores públicos que se desempeñan actualmente en la DIAN, con el fin de ubicar al personal apropiado para el óptimo desarrollo de las funciones propias del cargo, minimizando efectos de deterioro de su salud física, mental o emocional, y la de sus compañeros; teniendo en cuenta sus capacidades físicas y competencias cognitivas, para que pueda realizar los mejores aportes de su talento y capacidades que contribuyen en el cumplimiento de objetivos y misión de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.

Definir perfiles de empleos para incorporar personas en condiciones de discapacidad, con el fin de continuar con la estrategia de inclusión laboral, de forma que se ajusten al propósito principal del empleo y la correcta ejecución de sus funciones para el cual se postula o se desempeña y dando la oportunidad de ejercer su derecho al trabajo y a tener un ingreso digno, contrataciones enmarcadas en lo dispuesto por el Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017 *“Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”*, y demás normas que lo sustituyan o complementen.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 33 de 97

6.1 Clasificación de Grupos de Exposición Similar (GES) y asignación de pruebas PS

A. GRUPO DE EXPOSICIÓN SIMILAR I – (GES I)

FUNCIONES ASOCIADAS AL GES I

- Tareas de tipo administrativo en las cuales se hace uso de video terminales y otros equipos de oficina.
- Realizan su labor en posición sedente en mayor parte de su jornada laboral, dentro y fuera de su sitio de trabajo.
- Realizan movimientos repetitivos por digitación en equipos de cómputo.
- Realizar revisión de documentos y expedientes.

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

- De acuerdo con la matriz de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos (MIPECR), el personal que realiza este tipo de labores está expuesto a peligros como los siguientes:
 - ❖ Biológico: virus, bacterias y hongos, Por contacto con objetos y/o mercancía, Exposición a Microorganismos por interacción con personal público..
 - ❖ Biomecánico: Postura prolongada sedente y relación con el equipo de cómputo, movimiento repetitivo de miembros superiores.
 - ❖ Condiciones de seguridad: caídas a nivel
 - ❖ Eléctrico: Conexiones eléctricas de baja tensión.
 - ❖ Físico: Iluminación, radiación no ionizante, discomfort térmico.
 - ❖ Locativo: Condiciones de la zona geográfica, las instalaciones o áreas de trabajo (deficientes condiciones de orden y aseo, estado de, techos, puertas, paredes, etc.).
 - ❖ Mecánico: Uso de herramientas, implementos y utensilios de oficina.
 - ❖ Psicosocial: Gestión organizacional, trabajo bajo presión o con apremio de tiempo, estrés, angustia trabajo que requieren la atención al cliente interno y externo.
 - ❖ Público: Robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público.
 - ❖ Tecnológico: Explosión, incendio.

REQUISITOS FÍSICOS DEL SERVIDOR O ASPIRANTE:

Los parámetros de realización de cada uno de los exámenes están determinados en el numeral 7.3.2 Ayudas Diagnósticas del presente documento.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 34 de 97

- Se incorporan en este Grupo de Exposición Similar (GES I), perfiles profesiográficos de personal en condición de discapacidad que pueden desempeñarse en cargos administrativos, expuestos a los riesgos administrativos listados anteriormente. (Anexo 8.2 Perfil Profesiográfico de Personas en situación de discapacidad)
- Para mayor información sobre los requisitos físicos, e inhabilidades, se encuentran disponibles los Anexos 8.1 Matriz de Profesiograma y Anexo 8.3 Inhabilidades Médicas y Psicológicas.

SUBPROCESOS PARA GES I:

Todos los procesos con actividades administrativas de oficina: Recursos Administrativos, Operación Logística, Compras y Contratos, Función Pagadora, Función Recaudadora, Investigaciones Disciplinarias, Gestión del Empleo, Desarrollo del Talento Humano, Planeación y Cumplimiento, Administración del Sistema de Gestión, Control Interno, Asuntos Internacionales, Gestión del Riesgo y Programas, Gobernanza de Datos, Analítica y Estudios Económicos, Seguridad de la Información, Recaudo - Devoluciones, Defensoría del Contribuyente y del Usuario Aduanero, Administración de Cartera, Asistencia al Usuario, Factura Electrónica y Servicios Digitales, Operación Aduanera, Fiscalización y Liquidación, Comunicaciones, Innovación y Tecnología.

B. GRUPO DE EXPOSICIÓN SIMILAR II – (GES II)

FUNCIONES ASOCIADAS AL GES II

- Tareas de tipo administrativo en las cuales se hace uso de video terminales y equipos de oficina. Realizan movimientos repetitivos por digitación en equipos de cómputo.
- Incluye personal que desarrolla actividades de asistencia al usuario, visitas de tipo administrativo en representación de la entidad fuera de la oficina.
- Realizar revisión de documentos y expedientes.
- Este grupo incluye personal que realizan actividades de call center, quienes realizan actividades por medio de aplicativos informáticos y medios de control, que requieren el uso de video terminales y otros equipos de oficina de uso prolongado.
- Incluye personal que realiza actividades fuera de su lugar de trabajo con ocasión a su labor, como son actividades de representación ante juzgados, etc.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 35 de 97

- El personal clasificado en este grupo, realiza actividades en posición sedente y bípeda algunas veces durante tiempos prolongados durante la jornada laboral lo que expone al servidor a la aparición de venas varices.
- Ocasionalmente pueden estar expuestos temperaturas extremas, exposición solar o a la intemperie.

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

- De acuerdo con la matriz de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos (MIPECR), el personal que realiza este tipo de labores está expuesto a peligros como los siguientes:
 - ❖ Biológico: virus, bacterias y hongos, Por contacto con objetos y/o mercancía, Exposición a Microorganismos por interacción con personal público.
 - ❖ Biomecánico: Postura prolongada sedente y relación con el equipo de cómputo, movimiento repetitivo de miembros superiores.
 - ❖ Condiciones de seguridad: caídas a nivel
 - ❖ Eléctrico: Conexiones eléctricas de baja tensión.
 - ❖ Físico: Exposición a cambios de clima, Iluminación, radiación no ionizante, disconfort térmico, ruido.
 - ❖ Locativo: Condiciones de la zona geográfica, las instalaciones o áreas de trabajo (deficientes condiciones de orden y aseo, estado de, techos, puertas, paredes, etc.).
 - ❖ Mecánico: Uso de herramientas, implementos y utensilios de oficina.
 - ❖ Psicosocial: Gestión organizacional, trabajo bajo presión o con apremio de tiempo, estrés, angustia trabajo que requieren la atención al cliente interno y externo.
 - ❖ Público: Robos, atracos, asaltos, atentados, otros de orden público.
 - ❖ Tecnológico: Explosión, incendio.
 - ❖ Transito: Atropellamiento y otros incidentes generados en materia de tránsito por desplazamientos fuera de la oficina con ocasión del trabajo, Los desplazamientos se realizan dentro y fuera de la ciudad, en terrenos estables e inestables.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 36 de 97

REQUISITOS FÍSICOS DEL SERVIDOR O ASPIRANTE:

Los parámetros de realización de cada uno de los exámenes están determinados en el numeral 7.3.2 Ayudas Diagnósticas del presente documento.

Para mayor información sobre los requisitos físicos, e inhabilidades, se encuentran disponibles los Anexos 8.1 Matriz de Profesiograma y Anexo 8.3 Inhabilidades Médicas y Psicológicas.

SUBPROCESOS PARA GES II:

Asistencia al Usuario, Factura Electrónica y Servicios Digitales, Defensoría del Contribuyente y del Usuario Aduanero, Gestión Jurídica, Comunicaciones, Recaudo - Devoluciones, Investigaciones Disciplinarias, Control Interno.

C. GRUPO DE EXPOSICIÓN SIMILAR III – (GES III)

FUNCIONES ASOCIADAS AL GES III

- Tareas de tipo administrativo en las cuales se hace uso de video terminales y equipos de oficina. Realizan movimientos repetitivos por digitación en equipos de cómputo.
- Rutinariamente realiza tareas operativas de gestión documental (legajar y marcar documentos, archivarlos, hacer uso de archivadores, Fotocopiado y escáner de documentos, etc), y otras actividades de archivo en bodega que ocasionalmente involucra la realización de trabajo en alturas por uso de escaleras y acceso a superficies mayores a 1,50 m. (Trabajo en alturas: Trabajos que tienen riesgo de caída a 1,50 m o más sobre un nivel inferior³)
- En este grupo también se incluye el personal que por asignación de funciones debe realizar actividades de supervisión de contratos como obras civiles, operación logística mantenimiento, o trabajo en archivo o bodegas, entre otros, las cuales implican la realización de trabajo en alturas.
- El personal clasificado en este grupo, realiza actividades en posición sedente y bípeda algunas veces durante tiempos prolongados durante la jornada laboral lo que expone al servidor a la aparición de venas varices.

³ Resolución 1409 del 23 de Julio de 2012

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 37 de 97

- Realiza su labor por turnos de trabajo, incluido el nocturno, lo que genera riesgo público por horarios de salida en horas de la noche.
- Requiere desplazamientos rutinarios fuera de la oficina para realizar visitas de tipo administrativo, lo que implica caminar sobre terrenos estables e inestables, así mismo, exposición a otro tipo de esfuerzos físicos de riesgo.
- Requiere que, para la observación del trabajo a realizar, la persona realice flexión de tronco y rodillas, o posturas forzadas, uso de escaleras, caminatas prolongadas.

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

De acuerdo con la matriz de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos (MIPECR), el personal que realiza este tipo de labores está expuesto a peligros como los siguientes:

- ❖ Biológico: virus, bacterias y hongos, Por contacto con objetos y/o mercancía, Exposición a Microorganismos por interacción con personal público.
 - ❖ Biomecánico: Postura prolongada sedente y relación con el equipo de cómputo, postura bípeda prolongada ocasional, movimiento repetitivo de miembros superiores.
 - ❖ Condiciones de seguridad: Caídas a nivel, trabajo en alturas mayor a 1,5 mts.
 - ❖ Eléctrico: Conexiones eléctricas de baja tensión.
 - ❖ Físico: Exposición a cambios de clima, Iluminación, radiación no ionizante, discomfort térmico, ruido.
 - ❖ Locativo: Condiciones de la zona geográfica, las instalaciones o áreas de trabajo (deficientes condiciones de orden y aseo, estado de, techos, puertas, paredes, etc.).
 - ❖ Mecánico: Uso de elementos para trabajo en alturas, herramientas de mantenimiento, uso de herramientas, implementos y utensilios de oficina,
 - ❖ Psicosocial: Gestión organizacional, trabajo bajo presión o con apremio de tiempo, estrés, angustia trabajo que requieren la atención al cliente interno y externo.
 - ❖ Público: Robos, atracos, asaltos, atentados, otros de orden público.
 - ❖ Químico: Material particulado, productos químicos.
 - ❖ Tecnológico: Explosión, incendio.
 - ❖ Tránsito: Atropellamiento y otros incidentes generados en materia de tránsito por desplazamientos fuera de la oficina con ocasión del trabajo, Los desplazamientos se realizan dentro y fuera de la ciudad, en terrenos estables e inestables.
- *Las pruebas médicas de aptitud para trabajo en alturas buscan determinar la aptitud del trabajador para desempeñar de forma eficiente su labor sin causar perjuicio a su salud o a*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 38 de 97

la de terceros comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en el desarrollo del trabajo. Son restricciones para realizar trabajo en alturas, entre otras, las siguientes: La existencia de patologías metabólicas, cardiovasculares, mentales, neurológicas, que generen vértigo o mareo, alteraciones del equilibrio, de la conciencia, de la audición, que comprometan bandas conversacionales, ceguera temporales o permanentes, alteraciones de la agudeza visual o percepción del color y de profundidad que no puedan ser corregidas con tratamiento y alteraciones de comportamientos en alturas tales como fobias. Igualmente se tendrá en cuenta el índice de masa corporal y el peso del trabajador.

Los menores de edad y mujeres en cualquier tiempo de gestación no pueden realizar trabajo en alturas.⁴

REQUISITOS FÍSICOS DEL SERVIDOR O ASPIRANTE:

- Para la ejecución de las actividades se requiere fuerza, resistencia, control y alineamiento postural.

Para mayor información sobre los requisitos físicos, e inhabilidades, se encuentran disponibles los Anexos 8.1 Matriz de Profesiograma y Anexo 8.3 Inhabilidades Médicas y Psicológicas.

Los parámetros de realización de cada uno de los exámenes, están determinados en el numeral 7.3.2 Ayudas Diagnósticas del presente documento.

SUBPROCESOS PARA GES III:

Recursos Administrativos, Operación Logística, Operación Aduanera, Gestión del Empleo, Innovación y Tecnología.

⁴ Resolución 3673 del 26 de septiembre de 2008

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 39 de 97

D. GRUPO DE EXPOSICIÓN SIMILAR IV – (GES IV)

FUNCIONES ASOCIADAS AL GES IV

- Tareas de tipo administrativo en las cuales se hace uso de video terminales y equipos de oficina. Realizan movimientos repetitivos por digitación en equipos de cómputo.
- El personal clasificado en este grupo, realiza actividades en posición sedente y bípeda algunas veces durante tiempos prolongados durante la jornada laboral lo que expone al servidor a la aparición de venas varices.
- En este grupo de exposición similar se incluye el personal que por asignación de funciones debe realizar actividades de supervisión de contratos como obras civiles, operación logística mantenimiento, o trabajo en archivo o bodegas, entre otros, las cuales implican la exposición a riesgos: mecánico, eléctrico, levantamiento y transporte de cargas, trabajo en caliente, trabajos en espacios confinados; incluye también labores de supervisión de contratos relacionados con manejo de residuos, que realizan visitas a dichos lugares y que por lo tanto están expuestas a los riesgos anteriormente mencionados. Cabe resaltar, que en este grupo no se incluye el personal que debe realizar trabajo en alturas, ya que este tipo de pruebas de aptitud están relacionadas en el GES III.
- Labores relacionadas con el ingreso, almacenamiento, entrega de mercancías aprehendidas, decomisadas o abandonadas, lo que implica entre otras, asistencia y supervisión por medio de visita a depósitos, traslado, clasificación, alistamiento, disposición y entrega de las mercancías.
- Personal que realiza labores de instalación y soporte de redes eléctricas, de comunicación, cableado, etc. (Sin incluir actividades con riesgo de trabajo en alturas, relacionados en el GES III).
- Requiere desplazamientos rutinarios fuera de la oficina para realizar visitas de tipo administrativo, lo que implica caminar sobre terrenos estables e inestables, así mismo, exposición a otro tipo de esfuerzos físicos de riesgo, cambio de temperaturas, exposición solar.
- Requiere que, para la observación del trabajo a realizar, la persona realice flexión de tronco y rodillas, o posturas forzadas, uso de escaleras, caminatas prolongadas.

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 40 de 97

De acuerdo con la matriz de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos (MIPECR), el personal que realiza este tipo de labores está expuesto a peligros como los siguientes:

- ❖ Biológico: virus, bacterias y hongos, Por contacto con objetos y/o mercancía, Exposición a Microorganismos por interacción con personal público..
- ❖ Biomecánico: Postura prolongada sedente y relación con el equipo de cómputo, postura bípeda prolongada ocasional, movimiento repetitivo de miembros superiores.
- ❖ Condiciones de seguridad: Caídas a nivel.
- ❖ Eléctrico: Conexiones eléctricas de baja tensión.
- ❖ Físico: Exposición a cambios de clima, Iluminación, radiación no ionizante, discomfort térmico, ruido.
- ❖ Locativo: Condiciones de la zona geográfica, las instalaciones o áreas de trabajo (deficientes condiciones de orden y aseo, estado de, techos, puertas, paredes, etc.).
- ❖ Mecánico: Uso de herramientas, implementos y utensilios de oficina,
- ❖ Psicosocial: Gestión organizacional, trabajo bajo presión o con apremio de tiempo, estrés, angustia trabajo que requieren la atención al cliente interno y externo.
- ❖ Público: Robos, atracos, asaltos, atentados, otros de orden público.
- ❖ Químico: Material particulado, productos químicos.
- ❖ Tecnológico: Explosión, incendio.
- ❖ Tránsito: Atropellamiento y otros incidentes generados en materia de tránsito por desplazamientos fuera de la oficina con ocasión del trabajo, Los desplazamientos se realizan dentro y fuera de la ciudad, en terrenos estables e inestables.

REQUISITOS FÍSICOS DEL SERVIDOR O ASPIRANTE:

- Requiere fuerza en miembros superiores para manipulación de herramientas y en ocasiones, carga de elementos o insumos.
- La persona examinada debe tener una capacidad vital adecuada; una complejión física que le permita una interacción con su entorno laboral, dentro y fuera de las oficinas, sin que se genere un riesgo sobre las estructuras corporales.

Para mayor información sobre los requisitos físicos, e inhabilidades, se encuentran disponibles los Anexos 8.1 Matriz de Profesiograma y Anexo 8.3 Inhabilidades Médicas y Psicológicas.

Los parámetros de realización de cada uno de los exámenes, están determinados en el numeral 7.3.2 Ayudas Diagnósticas del presente documento.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 41 de 97

SUBPROCESOS PARA GES IV:

Recursos Administrativos, Operación Logística, Innovación y Tecnología

E. GRUPO DE EXPOSICIÓN SIMILAR V – (GES V)

FUNCIONES ASOCIADAS AL GES V

- Tareas de tipo administrativo en las cuales ocasionalmente se hace uso de video terminales y equipos de oficina.
- Realizan rutinariamente actividades de conducción vehicular, dentro y fuera de la ciudad de residencia, lo que implica esfuerzo físico. El perfil del cargo está directamente relacionado con el tipo de actividad descrita. Se debe incluir en las pruebas de convocatoria y exámenes médicos ocupacionales, las pruebas de aptitud para conducción vehicular que incluyen valoraciones físicas tipo osteomuscular, respiratorio, neurológico, metabólico y cardiovascular, lo que implica la realización de ayudas diagnósticas y exámenes de laboratorio.
- El personal clasificado en este grupo, realiza actividades en posición sedente y bípeda algunas veces durante tiempos prolongados durante la jornada laboral lo que expone al servidor a la aparición de venas varices.
- Realiza su labor por turnos de trabajo, incluido el nocturno, lo que genera riesgo de tránsito y público por horarios de salida en horas de la noche.

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

De acuerdo con la matriz de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos (MIPECR), el personal que realiza este tipo de labores está expuesto a peligros como los siguientes:

- ❖ Biológico: virus, bacterias y hongos, Por contacto con objetos y/o mercancía, Exposición a Microorganismos por interacción con personal público..
- ❖ Biomecánico: Postura prolongada sedente y relación con el equipo de cómputo, postura bípeda prolongada ocasional, movimiento repetitivo de miembros superiores.
- ❖ Condiciones de seguridad: Caídas a nivel.
- ❖ Eléctrico: Conexiones eléctricas de baja tensión.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 42 de 97

- ❖ Físico: Exposición a cambios de clima, Iluminación, radiación no ionizante, disconfort térmico, ruido.
- ❖ Locativo: Condiciones de la zona geográfica, las instalaciones o áreas de trabajo (deficientes condiciones de orden y aseo, estado de, techos, puertas, paredes, etc.).
- ❖ Mecánico: Uso de elementos y herramientas de vehículos, implementos y utensilios de oficina,
- ❖ Psicosocial: Gestión organizacional, trabajo bajo presión o con apremio de tiempo, estrés, angustia trabajo que requieren la atención al cliente interno y externo.
- ❖ Público: Robos, atracos, asaltos, atentados, otros de orden público.
- ❖ Tecnológico: Explosión, incendio.
- ❖ Tránsito: Atropellamiento y otros incidentes generados en materia de tránsito por desplazamientos fuera de la oficina con ocasión del trabajo, en calidad de conductor de vehículo automotor.

REQUISITOS FÍSICOS DEL SERVIDOR O ASPIRANTE:

Se requiere que el aspirante o servidor cuente con la Aptitud Física, Mental y de Coordinación Motriz, exigidas en la Ley 769 de 2002, la cual establece los requisitos que deben acreditar las personas que deseen obtener por primera vez, recategorizar o refrendar una licencia de conducción para vehículos, dentro de los cuales determinó la exigencia de la presentación del Certificado de Aptitud Física, Mental y de Coordinación Motriz para Conducir, ya que en el curso normal de sus actividades, cumpliendo con el procedimiento establecido en el artículo 5 de la Resolución 1555 del 27 de junio de 2005, donde se indica que los exámenes a aplicar para comprobar que no exista alguna enfermedad o deficiencia que pueda suponer incapacidad para conducir asociada con:⁵

- a) Capacidad de visión;
- b) Capacidad auditiva;
- c) Capacidad mental y de coordinación motriz;
- d) Capacidad física general, y
- e) Cualquier otra afección que pueda conllevar incapacidad para conducir o comprometer la seguridad al conducir.

Para mayor información sobre los requisitos físicos, e inhabilidades, se encuentran disponibles los Anexos 8.1 Matriz de Profesiograma y Anexo 8.3 Inhabilidades Médicas y Psicológicas.

Los parámetros de realización de cada uno de los exámenes, están determinados en el numeral 7.3.2 Ayudas Diagnósticas del presente documento.

⁵ Res. 1555 del 27 de junio de 2005

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 43 de 97

SUBPROCESOS PARA GES V:

Recursos Administrativos

F. GRUPO DE EXPOSICIÓN SIMILAR VI – (GES VI)

FUNCIONES ASOCIADAS AL GES VI

- En este grupo de exposición se requiere un trabajo calificado, ya que exige conocimientos específicos.
- Tareas de tipo administrativo en las cuales se hace uso de video terminales y equipos de oficina. Realizan movimientos repetitivos por digitación en equipos de cómputo.
- Personal encargado de realizar análisis de mercancías sujetas a control tributario, aduanero y cambiario, por medio de ensayos físicoquímicos realizados en equipos y materiales disponibles dentro del laboratorio, lo que implica una exigencia visual, respiratoria y física en general para la realización de la actividad.
- Realizan trabajos en postura sedente y bípeda durante la mayor parte de la jornada laboral.
- El personal incluido en este Grupo de Exposición Similar está expuesto a ambientes químicos, ya que su labor se realiza dentro del laboratorio donde se encuentran almacenadas y se manipulan variedad de sustancias químicas, para lo cual se dispone de equipos y herramientas propias de laboratorio.
- Para la manipulación de sustancias y elementos del laboratorio, se realiza ocasionalmente manipulación de cargas, flexión de tronco y rodillas.
- Realiza su labor por turnos de trabajo, incluido el nocturno, lo que genera riesgo público por horarios de salida en horas de la noche.
- Para la realización de este tipo de actividades, se requiere el concepto de aptitud para manipulación de sustancias químicas, para lo cual, se aplicarán valoraciones de tipo osteomuscular, respiratorio, neurológico, dermatológico, metabólico y cardiovascular, lo que implica la realización de ayudas diagnósticas y exámenes de laboratorio complementarios necesarios para el concepto de aptitud de la persona para el empleo.
- La persona examinada debe tener una capacidad vital adecuada; una complexión física que le permita una interacción con su entorno laboral, sin que se genere un riesgo sobre las estructuras corporales.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 44 de 97

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

- De acuerdo con la matriz de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos (MIPECR), el personal que realiza este tipo de labores está expuesto a peligros como los siguientes:
 - ❖ Biológico: virus, bacterias y hongos, Por contacto con objetos y/o mercancía, Exposición a Microorganismos por interacción con personal público..
 - ❖ Biomecánico: Postura prolongada sedente y relación con el equipo de cómputo, postura bípeda prolongada ocasional, movimiento repetitivo de miembros superiores.
 - ❖ Condiciones de seguridad: Caídas a nivel.
 - ❖ Eléctrico: Conexiones eléctricas de baja tensión.
 - ❖ Físico: Iluminación, radiación no ionizante, discomfort térmico, ruido.
 - ❖ Locativo: Condiciones de la zona geográfica, las instalaciones o áreas de trabajo (deficientes condiciones de orden y aseo, estado de, techos, puertas, paredes, etc.).
 - ❖ Mecánico: Uso de herramientas, implementos y utensilios de oficina,
 - ❖ Psicosocial: Gestión organizacional, trabajo bajo presión o con apremio de tiempo, estrés, angustia trabajo que requieren la atención al cliente interno y externo.
 - ❖ Publico: Robos, atracos, asaltos, atentados, otros de orden público.
 - ❖ Químico: Material particulado, productos químicos.
 - ❖ Tecnológico: Explosión, incendio.

REQUISITOS FÍSICOS DEL SERVIDOR O ASPIRANTE:

Para mayor información sobre los requisitos físicos, e inhabilidades, se encuentran disponibles los Anexos 8.1 Matriz de Profesiograma y Anexo 8.3 Inhabilidades Médicas y Psicológicas.

Los parámetros de realización de cada uno de los exámenes, están determinados en el numeral 7.3.2 Ayudas Diagnósticas del presente documento.

SUBPROCESOS PARA GES VI:

Operación Aduanera

G. GRUPO DE EXPOSICIÓN SIMILAR VII – (GES VII)

FUNCIONES ASOCIADAS AL GES VII

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 45 de 97

- En este grupo de exposición se requiere un trabajo calificado, ya que exige conocimientos específicos, relacionados con la misionalidad de la DIAN.
 - El nivel de esfuerzo varía de las actividades que le sean asignadas, es un trabajo de gran responsabilidad, requiere altos niveles de concentración.
 - Tareas de tipo administrativo en las cuales se hace uso de video terminales y equipos de oficina. Realizan movimientos repetitivos por digitación en equipos de cómputo.
 - Participar en actividades relacionadas con procesos misionales de Fiscalización y Liquidación, Operación Aduanera, Recaudo - Devoluciones, las cuales que requieren actividades operativas de campo propias de dichos procesos.
 - Actividades relacionadas con control de fiscalización, incumplimientos en normativas tributarias, aduaneras y cambiarias vigentes, realizan investigaciones, pesquisas, diligencias, actividades de control y trámites.
 - Realizar revisión de documentos y expedientes.
 - Las actividades anteriores requieren la realización de desplazamientos y visitas fuera de la oficina de forma rutinaria, donde se exponen a diferentes riesgos.
 - Realiza su labor por turnos de trabajo, incluido el nocturno, lo que genera riesgo público por horarios de salida en horas de la noche.
 - Las personas expuestas a este tipo de riesgos, requieren valoraciones de tipo osteomuscular, respiratorio, neurológico, metabólico y cardiovascular, lo que implica la realización de ayudas diagnósticas y exámenes de laboratorio.
- **IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS**
- De acuerdo con la matriz de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos (MIPECR), el personal que realiza este tipo de labores está expuesto a peligros como los siguientes:
 - ❖ Biológico: virus, bacterias y hongos, Por contacto con objetos y/o mercancía, Exposición a Microorganismos por interacción con personal público..
 - ❖ Biomecánico: Postura prolongada sedente y relación con el equipo de cómputo, postura bípeda prolongada ocasional, movimiento repetitivo de miembros superiores. Presentan fatiga ergonómica por falta de descansos cortos programados durante la jornada laboral debido a que deben desempeñar la labor de forma continua.
 - ❖ Condiciones de seguridad: Caídas a nivel.
 - ❖ Eléctrico: Conexiones eléctricas de baja tensión.
 - ❖ Físico: Iluminación, radiación ionizante y no ionizante, disconfort térmico, ruido.
 - ❖ Locativo: Condiciones de la zona geográfica, las instalaciones o áreas de trabajo (deficientes condiciones de orden y aseo, estado de, techos, puertas, paredes, etc.).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 46 de 97

- ❖ Mecánico: Uso de herramientas, implementos y utensilios de oficina,
- ❖ Psicosocial: Características del grupo social del trabajo en equipo, carga mental por condiciones de la tarea, características de la organización del trabajo, demandas cuantitativas y cualitativas de trabajo, atención de personal interno y externo, Trabajos repetitivos manejo de quejas y responder oficios, alta afluencia de personas en áreas donde se desempeña el servidor.
- ❖ Público: Robos, atracos, asaltos, atentados, otros de orden público.
- ❖ Químico: Material particulado, productos químicos.
- ❖ Tecnológico: Explosión, incendio.
- ❖ Tránsito: Atropellamiento y otros incidentes generados en materia de tránsito por desplazamientos fuera de la oficina con ocasión del trabajo, Los desplazamientos se realizan dentro y fuera de la ciudad, en terrenos estables e inestables.

REQUISITOS FÍSICOS DEL SERVIDOR O ASPIRANTE:

- La persona examinada debe tener una capacidad vital adecuada; una complexión física que le permita una interacción con su entorno laboral, dentro y fuera de las oficinas, sin que se genere un riesgo sobre las estructuras corporales.

Para mayor información sobre los requisitos físicos, e inhabilidades, se encuentran disponibles los Anexos 8.1 Matriz de Profesiograma y Anexo 8.3 Inhabilidades Médicas y Psicológicas.

Los parámetros de realización de cada uno de los exámenes, están determinados en el numeral 7.3.2 Ayudas Diagnósticas del presente documento.

SUBPROCESOS PARA GES VII:

Fiscalización y Liquidación, Operación Aduanera, Recaudo – Devoluciones

6.2 Relación de prueba psicofísica de acuerdo al Grupo de Exposición Similar (GES)

Teniendo como base la clasificación del numeral anterior, se determinaron las pruebas psicofísicas o evaluaciones médicas ocupacionales para determinar la aptitud de la persona ante un empleo determinado (véase Anexo Matriz de Profesiograma).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 47 de 97

Notas adicionales del profesioograma:

- a) **Aplicación:** este profesioograma aplica para la realización de exámenes médicos y pruebas de aptitud psicofísicas en el desarrollo del concurso de selección para cubrir las vacantes definitivas, y para las Evaluaciones médicas ocupacionales: pre-ocupacional o preingreso, periódica o programada, por cambio de actividad y de egreso realizados por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN. Se debe revisar la tabla de Clasificación de Grupos de Exposición Similar para identificar el grupo al que pertenece el aspirante o servidor.

- b) **Trabajos en Alturas:** El certificado de trabajos en alturas, debe incluir la evaluación de la aptitud física (laboratorios, paraclínicos y electrocardiograma) y psicológica (realizado por un psicólogo especialista en salud ocupacional). La validez de este certificado es de un año. Este requisito da cumplimiento a lo establecido en la legislación vigente.

- c) **Conducción Vehicular:** El certificado de aptitud para conductores, debe incluir la evaluación de la aptitud física (laboratorios y paraclínicos), psicológica (personalidad, coeficiente intelectual no verbal y escala de valores) y coordinación motriz (Prueba psicométrica). Este requisito da cumplimiento a lo establecido en la legislación vigente.

- d) **Evaluaciones médicas ocupacionales por cambio de ocupación:** Se deben efectuar los exámenes del Grupo de Exposición Similar (GES) del cargo actual, y complementar si se requiere con los exámenes enunciados en el profesioograma al cargo al cual se traslada de acuerdo a la clasificación del GES.

- e) **Evaluaciones médicas ocupacionales de retiro:** Se deben efectuar los mismos exámenes médicos practicados en el último examen periódico o en su defecto según parámetros de la empresa.

6.3 Metodología para la aplicación de pruebas médicas

La DIAN reúne en la Matriz del Profesioograma (véase Anexo 8.1 Matriz de Profesioograma) de manera resumida para cada Grupo de Exposición Similar (GES): las funciones del GES, riesgos asociados, exámenes médicos los cuales son necesarios para los procesos de selección, y demás evaluaciones médico ocupacionales, los cuales deben ser aprobados, de acuerdo a la comprobación del profesional quien determinará que el aspirante no tenga una inhabilidad relacionada en el Anexo

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 48 de 97

8.3 Inhabilidades Médicas y Psicológicas. Para el caso de servidores activos, se determinarán si es el caso, las recomendaciones médicas si así lo considera el profesional.

Se realizará previo a la valoración o evaluación médica todos los exámenes complementarios (paraclínicos y exámenes de apoyo diagnóstico), el médico debe recibir con anterioridad dichos resultados para tenerlos en cuenta durante la valoración.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 49 de 97

7. PERFIL PROFESIOGRÁFICO

En las pruebas psicofísicas determinadas dentro de la etapa del proceso de selección para ingreso y ascenso, así como para las demás evaluaciones médicas realizadas en la entidad, se incluirán los siguientes componentes, los cuales serán aplicados según lo descrito en el profesiograma, por Grupos de Exposición Similar (GES).

7.1 Componente Osteomuscular

A. Correlación entre Variables y Aptitud Física

Es en la planeación de las estrategias de selección del talento humano y previo al ingreso de los aspirantes a un empleo, que deberán considerarse y definir los aspectos de evaluación de aquellas condiciones propias del individuo que le permitirán mantenerse y adaptarse al logro de los objetivos organizacionales y misionales.

El énfasis del componente osteomuscular, en la valoración médica ocupacional es implementado como una medida preventiva y de control ante los posibles riesgos para la salud, previstos en los Grupos de Exposición Similar (en adelante GES) del profesiograma de la UAE DIAN.

Cifras publicadas por el Ministerio de la Salud y de la Protección Social, nos demuestran la presencia de la enfermedad laboral en el sector de la administración pública, sector al cual pertenece la UAE DIAN, en su reporte de indicadores del sistema de gestión de riesgos laborales publicado en el 2019, se refieren 307 casos de enfermedad laboral, información que han entregado las administradoras de riesgos laborales, como patologías que tienen nexos con el desempeño del trabajo, en los servidores públicos lo cual fue evidenciado en dicha publicación del año 2019⁶.

Entre las alteraciones de la salud, derivadas de la ocupación que aquejan a los servidores públicos de la Entidad, se encuentran los Desórdenes Músculo Esqueléticos (en adelante DME), los cuales incluyen enfermedades de los músculos, tendones, vainas tendinosas, síndromes de atrapamientos nerviosos, alteraciones articulares y neurovasculares. La gestión de la salud de los servidores públicos al interior de la UAE DIAN, ha permitido determinar los grupos de exposición y su relación,

⁶ 2019 Ministerio de salud y protección social, indicadores de Riesgos laborales por Actividad Económica <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>



con el desempeño de las tareas específicas en la presencia de síntomas por DME, determinando procesos, subprocesos y cargos dentro de la organización, que requieren de una mayor demanda de carga física en el individuo.

El encargado de este análisis es el Programa de Vigilancia Epidemiológica en Prevención de los Desórdenes Músculo Esqueléticos (en adelante PVE en DME) del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual ha verificado a través de sus fuentes de recolección de información, la existencia de sintomatología o enfermedad osteomuscular, que derivan en el tiempo en condiciones de salud y de trabajo que alteran la función normal de nuestros servidores.

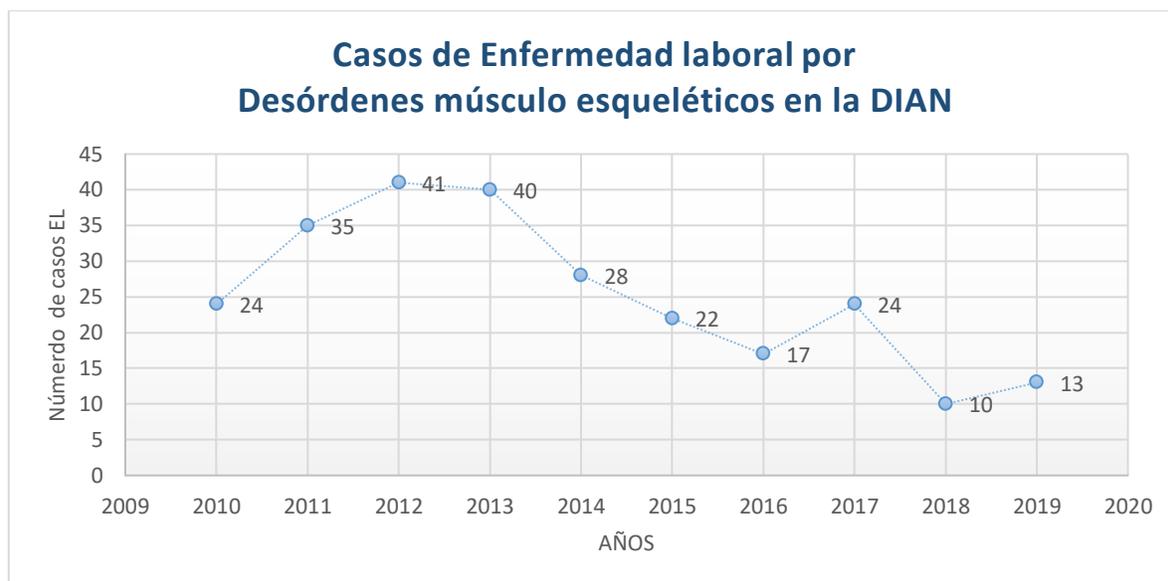


Gráfico 2. Enfermedad laboral por Desórdenes Músculo Esqueléticos en la UAE DIAN. Fuente ARL Positiva.

La presencia de servidores con sintomatología y enfermedad músculo esquelética, ha generado las diferentes acciones encaminadas a la prevención y el control de la enfermedad en nuestro personal, esencialmente entre las medidas se requieren, la adaptación del desempeño de las actividades laborales a través del cumplimiento de recomendaciones laborales, los cambios físicos e integrados del entorno laboral, hasta la reubicación para la mitigación y control del riesgo por DME, a través de las actividades del proceso de Gestión Humana y de la Coordinación de Bienestar Laboral Seguridad y Salud en el Trabajo, orientando al mantenimiento integral del bienestar de nuestros servidores sin desatender los objetivos misionales de la Entidad.

La especial atención en la inclusión del componente osteomuscular dentro del proceso de evaluación médica ocupacional definido en el perfil profesiográfico, del Proceso de Gestión

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 51 de 97

Humana, orientan a detectar las fortalezas y debilidades en cuanto a fuerza, postura y movimiento, entre otros componentes físicos, que determinaran la capacidad física para la interacción efectiva de una persona, con su ambiente de trabajo y los objetos de la tarea sin afrontar complicaciones en la adaptación ocupacional del aspirante a su actividad en el empleo.

Por todo lo anterior considerar la aptitud física, en el proceso de evaluación médico ocupacional, es una acción representativa de preparación para la organización y para el nuevo servidor de la Entidad, que como cualquier ser humano quiere lograr sus objetivos profesionales, sin desatender la adaptación inherente de su salud y bienestar integral, al desarrollo de las demandas de funciones y actividades del nuevo empleo al que aspira. Es así como dentro del proceso de valoración médico ocupacional, se tendrán en cuenta las capacidades físicas del individuo y las demandas en cuanto a carga física, para la emisión de la aptitud ocupacional por parte del evaluador médico.

B. Cuestión sobre el valor que representa cada criterio osteomuscular en el examen médico

Cada criterio y la relación de estos en la integración del examen médico ocupacional puede ser adaptado a diferentes modelos evaluativos de carga física y del aparato locomotor, por parte del evaluador experto, así como la inclusión de pruebas de descarte ante sintomatología presente y correlacionada a enfermedades ya instaladas en el individuo, que pueden ser consideradas o no habilitantes para el desempeño de algunas tareas, ante futuras complicaciones del estado de salud de un servidor.

El componente osteomuscular tiene en cuenta, los criterios prioritarios a evaluar adheridos a las fichas de evaluación de cada Grupo de Exposición Similar GES del perfil profesiográfico, estas variables y consideraciones deberán ser ***atendidas*** por el evaluador en el momento de la evaluación física, en cuanto a demandas por carga física, y serán parte de la evaluación por su naturaleza biomecánica, a la hora de desempeñar las funciones:

- La sobrecarga estática derivada bien del estatismo postural o del mantenimiento de posturas forzadas.
- La sobrecarga dinámica derivada de la realización de movimientos repetidos o del manejo manual de cargas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 52 de 97

La evidencia científica y relacionada en las guías de atención integral de la salud ocupacional (en adelante GATISO) del Ministerio de la Protección Social⁷, sugiere que hay factores ocupacionales para tener en cuenta en la identificación y la evaluación de los factores de riesgo para los DME aquellos que han demostrado mayor asociación son: el movimiento repetitivo, la fuerza, las posiciones forzadas, la vibración, sus propiedades de exposición y la organización del trabajo.

Los porcentajes atribuibles a la exposición para los principales factores de carga física en la ocurrencia de trastornos de las extremidades superiores como los relacionados en la siguiente tabla:

Factor de Riesgo	Fracción atribuible % (rango)
Repetición	53 – 71
Fuerza	78
Repetición y Fuerza	88 – 93
Repetición y Frio	89
Vibración	44 – 95

Tabla 2. Fracciones atribuibles a la exposición para los principales factores de carga física en la ocurrencia de trastornos de miembro superior⁸

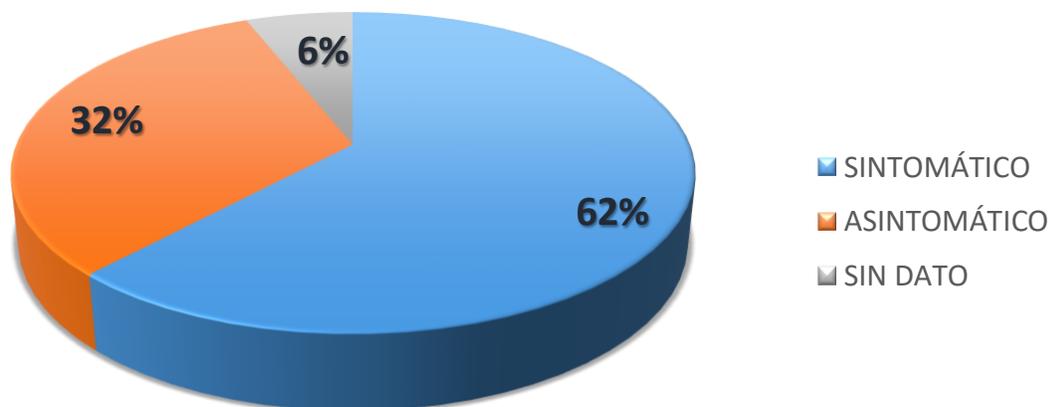
De acuerdo a la información en la tabla superior y en relación con el análisis de información de resultados de encuestas preliminares frente a la vigilancia epidemiológica efectuada a través del PVE en DME de la UAE DIAN, (ver Grafica No 3) no es lejano solicitar dentro de los criterios indispensables del examen médico a los servidores públicos, las condiciones de salud relacionadas a conservación de **arcos de movimiento, fuerza muscular y postura⁹** ya que la aparición de los DME, están atribuidos en mayor rango de acuerdo a la información científica, a la relación entre la fuerza y la repetición en un rango de 88 a 93, lo cual ya ha demostrado ser la causa de alteraciones funcionales y músculo esqueléticas que desintegran el bienestar y la salud de las personas, resultando en enfermedad y sus consecuencias individuales y organizacionales.

⁷ 2007 Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana “Guía de Atención Integral de Salud Ocupacional Basada en la Evidencia para (DME) relacionados con movimientos repetitivos de miembros superiores (Síndrome de Túnel Carpiano, Epicondilitis y Enfermedad de De Quervain”

⁸ Ibid

⁹ Florence Peterson Kendall, Elizabeth Kendall y Col. Kendall’s músculos, pruebas, funciones y dolor postural, Editorial Marban cuarta edición.

Resultados de la encuesta de Síntomas Músculo Esqueléticos DIAN 2018



Grafica 3. Resultados a nivel nacional de la encuesta de morbilidad sentida SIN – DME aplicada en el año 2018 en la UAE – DIAN, representa el 61% de la población total de la entidad al momento del cierre de la encuesta. **Fuente:** Programa de Vigilancia para la Prevención de los Desórdenes Músculo Esqueléticos DIAN

Las pruebas de la función articular, muscular y postural¹⁰ asociados a otras pruebas funcionales, y a la habilidad del evaluador, son parte fundamental de la exploración física, por parte del profesional de la salud y su herramienta concluyente a la hora del diagnóstico y pronóstico, en este caso para determinar la certificación de la aptitud ocupacional.

Aun siendo las pruebas ocupacionales en su mayor parte subjetivas hay herramientas o instrumentos de guía para la mayoría de estas variables de condición osteomuscular, su análisis permitirá, definir la aptitud en un paralelo entre los parámetros exigibles y los parámetros permisibles para el desempeño del cargo del empleo contenido en cada GES, por lo tanto, el valor más importante de referencia en cada variable será el definido durante la valoración del examen médico ocupacional.

La evaluación ocupacional debe incluir información de la persona y del trabajo. En la evaluación del trabajo, la herramienta utilizada es el análisis ocupacional, que se define como “el proceso de recolección, ordenamiento y valoración de la información relativa a las ocupaciones, tanto en lo que se refiere a las características del trabajo realizado, como a los requerimientos que éstas plantean

al trabajador para un desempeño satisfactorio¹¹. Los propósitos para los cuales se realiza el análisis ocupacional determinan los aspectos y variables a tener en cuenta y aquellos a los cuales se deberá prestar mayor atención.

Para el caso de personas con discapacidad, como puede verse en la gráfica a continuación, la elección de la persona o la ocupación o puesto estará dada por el nivel de adaptación entre ellos, es decir, la concordancia entre las exigencias de la ocupación y el potencial del aspirante, teniendo en cuenta que en algunos casos la discordancia puede ser solucionada mediante apoyos adaptativos en la persona o en el entorno de trabajo.

ADAPTACIÓN MUTUA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y TRABAJO

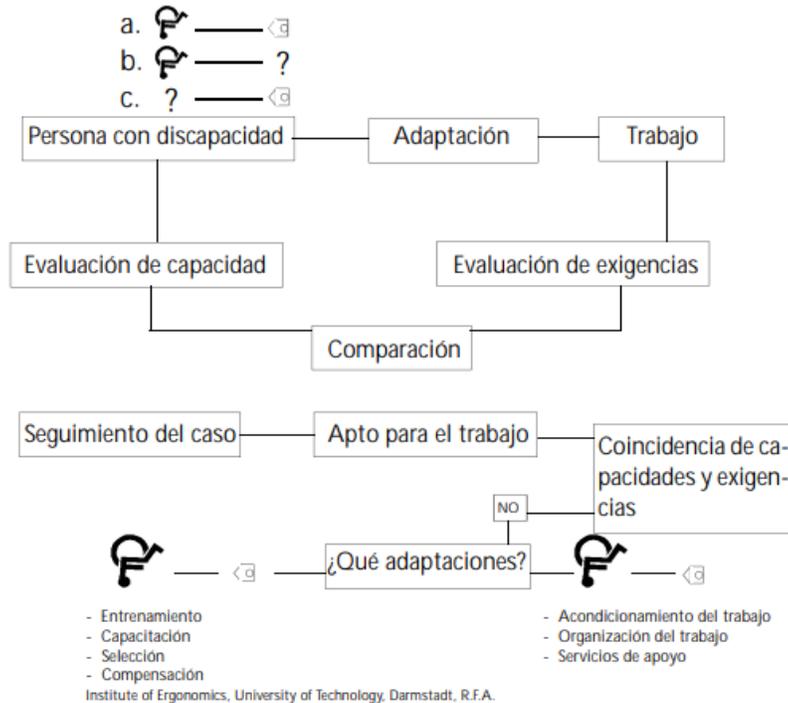


Imagen 2. Tomada de Punto de partida de la formación laboral: evaluación de ingreso

El proceso de Gestión Humana de la UAE DIAN, a través de su procedimiento de gestión y control de riesgos de seguridad y salud en el trabajo, ha efectuado la valoración y priorización de riesgos con la aplicación de la metodología GTC 45 del 2012.

¹¹ Punto de partida de la formación laboral: evaluación de ingreso

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 55 de 97

De acuerdo con los resultados registrados en la matriz de identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos (MIPERC), y los análisis de la información recolectada se han determinado como variables de importancia para tener en cuenta, las exigencias físicas relacionadas con la biomecánica corporal, tales como:

7.1.1 La postura:

Se define como la relación de las diferentes partes del cuerpo en equilibrio (Keyserling, 1999).

- a. **Postura Prolongada:** Cuando se adopta la misma postura por el 75% del tiempo o más de la jornada laboral (6 horas).
- b. **Postura Mantenido:** Cuando se adopta una postura biomecánicamente correcta (manteniendo los ángulos de confort) por 2 o más horas continuas sin posibilidad de cambios. Si la postura es biomecánicamente incorrecta, se considera mantenida cuando se mantiene por 20 minutos o más.
- c. **Postura Forzada:** Cuando se adopta postura por fuera de los ángulos de confort.
- d. **Postura Anti gravitacional:** Posicionamiento del cuerpo o de un segmento de este en contra de la gravedad.

7.1.2 Esfuerzo:

El esfuerzo físico se desarrolla durante una actividad muscular que puede ser estático o dinámico.

- a. **Esfuerzo estático:** Cuando se trata de un esfuerzo sostenido en el que los músculos se mantienen contraídos durante cierto periodo de tiempo, ejemplo: estar de pie.
- b. **Esfuerzo dinámico:** Cuando hay una sucesión periódica de tensiones y relajaciones de los músculos que intervienen en la actividad, ejemplo: caminar. *Gobierno de Navarra. Instituto Navarro de Salud Laboral. Riesgo por Carga, Física o Mental de Trabajo. España. (Modulo2-Unidad Didáctica 3).*

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 56 de 97

7.1.3 Movimiento repetitivo:

Este dado por ciclos de trabajo cortos (ciclo menor a 3 segundos o 1 minuto) o alta concentración de movimientos (mayor del 50%), que utiliza pocos músculos. (Silvertein y col.,1987) *Ministerio de la Protección Social, Guía de Atención Integral de Salud Ocupacional Basada en la Evidencia para Hombro Doloroso Relacionado con Factores de Riesgo en el Trabajo. Bogotá. 2017. (GATISO-HD).*

7.1.4 Manipulación manual de cargas:

- a. **Manipulación manual:** Cualquier actividad que requiere el uso de la fuerza humana para levantar, bajar, transportar o de otro lado mover o controlar un objeto.
- b. **Levantamiento manual:** Movimiento de un objeto desde su posición inicial hasta una posición más alta, sin ayuda mecánica.
- c. **Descenso manual:** Movimiento de un objeto desde su posición inicial hasta una posición más baja, sin ayuda mecánica.
- d. **Transporte manual:** Desplazamiento de un objeto de un lugar a otro cuando permanece levantado, horizontalmente y soportado mediante la fuerza humana. Norma Técnica Colombiana. Ergonomía, Manipulación Manual, Parte1: Levantamiento y Transporte. Bogotá. (NTC 5693-1).
- e. **Fuerza inicial:** Fuerza aplicada para poner un objeto en movimiento (es decir la fuerza requerida, para acelerar el objeto).
- f. **Halar:** Esfuerzo físico humano donde la fuerza motriz se halla en frente del cuerpo y se dirige hacia el mismo a medida en que el cuerpo permanece de pie o se mueve hacia atrás.
- g. **Empujar:** Esfuerzo físico humano donde la fuerza motriz se dirige hacia al frente de, y lejos de, el cuerpo del operador a medida que el operador permanece en pie o se mueve hacia adelante.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 57 de 97

- h. Fuerza sostenida:** Fuerza aplicada para mantener un objeto en movimiento (es decir fuerza requerida para mantener un objeto el objeto a velocidad más o menos constante).
- i. Fuerza de detención:** Fuerza para poner un objeto en descanso. Norma Técnica Colombiana. Ergonomía manipulación manual. Parte 2: Empujar y Halar. Bogotá, 2009-09-30. (NTC 5693-2).
- j. Carga física del trabajo:** Conjunto de requerimiento físicos a los que está sometido el trabajador durante la jornada laboral; esta se basa en los tipos de trabajo muscular; que son el estático y el dinámico.

La carga estática viene determinada por las posturas, mientras que la carga dinámica está determinada por el esfuerzo muscular, los desplazamientos y el manejo de cargas. (Fundación MAPFRE, 1998).

- k. Trabajo estático:** Es aquel en que la contracción muscular es continua y mantenida.
- l. Trabajo dinámico:** Es aquel en el que se suceden contracciones y relajaciones de corta duración.

El componente osteomuscular se integra dentro del proceso de evaluaciones médicas ocupacionales como parte indispensable para determinar el estado de salud que garantizará el desempeño de las tareas y las funciones de los cargos de los aspirantes lo cual impacta favorablemente en la misionalidad de la Entidad según las estrategias organizacionales.

En cuanto a las tendencias de la enfermedad laboral en Colombia, y de acuerdo con las estadísticas del Ministerio de Salud y Protección Social y de la Cámara Técnica de Riesgos Laborales FASECOLDA, se reportó en el 2010 que, los DME representaron el 84% del total de casos de enfermedad laboral.

El Programa de Vigilancia Epidemiológico para la Prevención de los Desórdenes Músculo Esqueléticos de la UAE DIAN, con la asesoría de la ARL Positiva, ha analizado los resultados de registros de importancia como lo es la encuesta de Síntomas Músculo Esqueléticos (SIN – DME), aplicada en el año 2018, en la cual participaron el 61% de los servidores públicos; de esta población el 32% no refirió síntomas asociados a las lesiones músculo esqueléticas, evidenciando que la prevención y la vigilancia epidemiológica en la Entidad, son entre otros propios al cuidado individual y colectivo como mecanismos asociados de valor en la salud de los servidores. Un hallazgo de importancia es que entre la población expuesta a sintomatología se refieren alteraciones

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 58 de 97

osteomusculares a nivel de miembro superior y columna, lo que puede impactar la salud de los servidores públicos y aspirantes a empleos de la DIAN, así como el desempeño laboral y en la productividad de los servidores públicos de la DIAN.

Por lo anterior, es indispensable verificar que las condiciones de salud osteomuscular de los aspirantes sean óptimas para el desempeño ocupacional.

7.1.5 Criterios del Componente Osteomuscular

Los criterios del componente osteomuscular son esenciales para la evaluación, lo cual permitirá estimar la condición física y capacidades funcionales e individuales de los servidores públicos o aspirantes. Esta evaluación debe ser aplicada por un profesional en medicina, especialista en seguridad y salud en el trabajo y para los casos específicos se requiere la valoración previa de un profesional en terapias especialistas en seguridad y salud en el trabajo. Los objetivos de esta evaluación son:

- a. Proteger la salud y la vida del aspirante/servidor y la de sus compañeros de labor, dentro de los Grupos de Exposición Similar (GES), determinados en el profesiograma institucional.
- b. Garantizar el cumplimiento de la labor misional de la Entidad, a través de la preselección del talento humano en el mejor estado de salud.
- c. Dar cumplimiento a las normas legales vigentes relacionadas con la función pública, así como el desempeño de las actividades tributarias y fiscales del estado que se desarrollan en la Unidad Administrativa Especial Dirección Nacional De Impuestos y Aduanas Nacionales en adelante UAE DIAN.
- d. Certificar que el trabajador posee la aptitud física, correspondiente con las exigencias que se requieren en el cargo que se va a desempeñar.

7.1.5.1 Medidas Antropométricas

La antropometría, es el estudio de las medidas y proporciones del cuerpo humano, este estudio determina el porcentaje de grasa, componente físico, componente estructural, composición general, y peso corporal (Daza J. 2007). Estas medidas son de gran utilidad para observar la

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 59 de 97

deficiencia ponderal en todos los grupos de edad, además son utilizadas para determinar el riesgo cardiovascular e índice de masa corporal (Alba, A. 2005).

El índice de masa corporal, “se utiliza para evaluar en peso relacionado con la altura y es calculado dividiendo el peso corporal en kilogramos entre la altura en metros al cuadrado” (American College of Sports Medicine. 2000). Equivalente a la siguiente ecuación: $IMC = \text{peso en kg} / \text{altura en m}^2$ (Berded L. 2005).

Por lo tanto, la OMS estableció (1998) una clasificación de los trastornos del peso en relación con el índice:

Clasificación	IMC (Kg/m²)	Riesgos de salud asociados
Peso bajo	< 18.5	Bajo (Riesgo de otros problemas clínicos asociados)
Normal	18.5 – 24.9	No presenta riesgo
Sobrepeso	25.0 o más	Medio
Pre-obesidad	25.0 – 29.9	Incrementado
Grado I	30.0 – 34.9	Moderadamente incrementado
Grado II	35.0 – 39.9	Severamente incrementado
Grado III	40 o más	Muy severamente incrementado

Tabla 3. Clasificación de la OMS según el IMC

Datos del informe de la OMS, 1998. Obesity: Preventing and Managing the Global Epidemic. Report of a WHO consultation on Obesity. Génova. Organización mundial de la salud.

7.1.5.2 Dolor

El dolor se define, según la IASP (Asociación Internacional para el Estudio del Dolor) como “una experiencia sensorial y emocional desagradable asociada a una lesión tisular existente o presumida, o bien lo que el sujeto describe utilizando esos mismos términos, sin que exista una lesión verificable” (Stanton-Hicks M, et al. 1998).

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 60 de 97

La intensidad del dolor será evaluada de acuerdo con la Escala Visual Análoga del Dolor (EVA), según la percepción dada por el trabajador, indicando la intensidad en una escala de 0 a 10, donde 0 es ausencia de dolor y 10 es dolor máximo. El resultado se verá reflejado en:

- a. Dolor leve si el trabajador puntúa el dolor como menor de 3.
- b. Dolor moderado si la valoración se sitúa entre 4 y 7.
- c. Dolor severo si la valoración es igual o superior a 8.

7.1.5.3 Sensibilidad

La sensibilidad en fisiología es la función del sistema nervioso que permite detectar a través de los órganos sensoriales las variaciones físicas o químicas que provienen del interior del individuo o de su medio externo. La sensibilidad se hace consciente en el cerebro como experiencia subjetiva. Existen distintos tipos de sensibilidad los cuales se evalúan de la siguiente manera (Daza, 2007):

Sensibilidad Superficial o táctil:

- a. Grosera (protopática): mediante algodón o pincel se realizan toques y pases sobre la piel.
- b. Fina (epicrítica): con el compás de Weber (discriminación entre dos puntos).
- c. Nociceptivas: estímulos calientes y fríos. Valoración de la sensibilidad.
- d. Vibración.

Sensibilidad Profunda:

- a. Palestesia: Sensibilidad a la vibración.
- b. Barognosia: Reconocimiento de la presión (cantidad de presión).
- c. Barestesia: Sensibilidad a la presión.

Sensibilidad Combinada o Cortical:

- a. Grafestesia: Reconocimiento de formas descritas en la piel.
- b. Estereognosia: Reconocimiento de objetos (incluye la morfognosia: reconocer formas).

7.1.5.4 Movilidad Articular

La movilidad articular consiste, como su propio nombre indica, en la capacidad de movimiento que tienen las articulaciones. La evaluación de la movilidad articular es un aspecto importante de la exploración física de las extremidades y la columna vertebral y se puede realizar a través de la goniometría.

La goniometría se deriva de dos palabras griegas: gonia, que significa ángulo, y metron, que significa medición. Por lo tanto, la goniometría se refiere a la medición de los ángulos que generan los huesos del cuerpo humano en las articulaciones (Norkin C y White J, 2019). A continuación, se presentan los rangos de movimiento normales para cada uno de los arcos de movilidad:

Tabla 4: Rangos de movimiento normales

Arco de Movimiento	Rangos Normales
Flexión de hombro	0-180°
Abducción de hombro	0-180°
Aducción de hombro	180-0°
Flexión de codo	0-145°
Extensión de codo	145-0°
Flexión de cadera	0 a 115-125°
Abducción de cadera	0-45°
Aducción de cadera	0 a 20-30°
Flexión de rodilla	0 a 120- 130°
Extensión de rodilla	130-0°
Dorsiflexión	0 a 20- 30°
Plantiflexion	0 a 45-50°

En este segmento es indispensable tener en cuenta evaluar los siguientes ítems:

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 62 de 97

- a. Estabilidad articular pasiva: esta prueba compruebe la estabilidad articular e identificar la presencia de movimientos anormales articulares.
- b. Estabilidad articular activa: compruebe la acción muscular enmascara o minimiza la inestabilidad articular identificada en el examen de la estabilidad articular activa.
- c. Movilidad articular activa: Permite conocer la implicación de este elemento frente a las tareas funcionales que desarrolla toda persona en su vida cotidiana: Cuantificar el rango de movimiento activo, determina el control y la calidad de movimiento, precisa el patrón de restricción del movimiento (si existe), identifica presencia de dolor, crepitaciones o ruidos anormales, compruebe integridad neuromuscular y reconoce las causas de la deficiencia.
- d. Movilidad articular pasiva De acuerdo con los grados de libertad que presenta la articulación examinada, se valora cada arco de movimiento: Cuantifica el rango de movimiento pasivo, determina las características y la calidad del movimiento (continuidad, resistencia, libertad, restricciones, hipomovilidad, hipermovilidad), relaciona el dolor u otras deficiencias con los grados de movimiento en que aparecen y desaparecen, reconoce las causas de la deficiencia funcional mediante la exploración de la sensación final, confirma el patrón de restricción (capsular o no capsular).

7.1.5.6 Fuerza Muscular

La fuerza muscular es la expresión de la tensión muscular transmitida al hueso a través del tendón. Se puede medir con la resistencia máxima (RM) que se puede oponer a una contracción muscular. También se puede valorar de forma manual (subjetiva).

7.2 Componente Psicológico

En el ámbito laboral el deterioro de la salud mental, está directamente relacionado con el manejo inadecuado del estrés. Ante una situación de estrés sostenido, las personas suelen desarrollar una serie de trastornos mentales de forma muy intensa y duradera, no pudiéndose recuperar.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 63 de 97

Algunas personas afrontan el estrés negando o evitando los problemas otros buscan las soluciones y se apoyan en su red social. La negación y la evitación están asociadas con la aparición de enfermedades mentales ya que lo que busca las personas es evadirse de su realidad.

De acuerdo con la revisión literaria de Corredor y Torres (2013), para la Organización Mundial de la Salud el estrés laboral es un patrón de reacciones que ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destrezas o habilidades y que retan su habilidad para hacer frente a dichas situaciones.

La ley 1616 de 2013 por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones, en su artículo 9°, indica que las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

Existen dos tipos de estrés: el agudo y el crónico. El agudo es la respuesta fisiológica, cognitiva y emocional ante exigencias laborales de corto tiempo, que luego de ser superadas, la persona puede recuperar el equilibrio y logra continuar con una vida sana.

Pero si la exigencia laboral se presenta por un periodo prolongado de tiempo o la persona experimenta diferentes dificultades en un mismo periodo de tiempo (que no le dan la oportunidad de recuperar la estabilidad) los síntomas fisiológicos, cognitivos y emocionales se vuelven crónicos, dificultando que la persona logre continuar de manera normal su vida.

A nivel fisiológico, en una situación de estrés, el cerebro envía señales químicas que activan la secreción de hormonas (catecolaminas y entre ellas, la adrenalina) en la glándula suprarrenal. Las hormonas inician una reacción en cadena en el organismo, el corazón aumenta latidos cardiacos y la presión arterial se eleva; la sangre es desviada de los intestinos a los músculos para huir del peligro; y el nivel de insulina aumenta para permitir que el cuerpo metabolice más energía. Estas reacciones permiten evitar el peligro. A corto plazo, no son dañinas. Pero si la situación persiste, la fatiga resultante será nociva para la salud general del individuo.

El estrés crónico puede estimular el exceso de ácido gástrico, lo cual dará origen a una úlcera o colon irritable. A nivel cardiovascular puede repercutir en alteración vascular (arterias y venas), aumentando la presión y precipitando una angina o un paro cardiaco. La afectación en el sistema gastrointestinal puede provocar una pérdida o un aumento del apetito con la consecuente variación de peso en la persona o dolor de cabeza, entre otras manifestaciones.



A nivel social, las personas estresadas con frecuencia carecen de deseo y motivación para relacionarse socialmente, quizá a causa de las preocupaciones, la sensación de cansancio o la falta de tiempo. Tienden a evitar encuentros sociales por éstas razones o bien participan en ellos con una actitud poco sociable. Alguien estresado se limitará a hablar, por ejemplo, de sus problemas personales y de su sensación de angustia, o bien se mostrará ajeno a toda conversación o actividad. La conducta puede resultar nociva en dos aspectos: en primer lugar, la impresión de no estar socialmente adaptado repercute de un modo negativo en la autoestima; y en segundo lugar, es posible que los demás reaccionen frente a esa actitud constante, distanciándose, situación que en último extremo conduce a la marginación y el aislamiento.

A nivel intelectual y del trabajo, los trastornos cognitivos asociados a situaciones estresantes en el trabajo se pueden relacionar con el deterioro significativo de la capacidad del individuo para procesar y recordar la información y se puede establecer una asociación entre la profesión y la alteración cognitiva presente, según el grado de estimulación mental exigida por el trabajo.

A nivel conductual, La influencia de niveles de estrés dentro del comportamiento humano puede verse representado bajo conductas específicas como sentimiento de soledad, frustración, angustia y presencia de hábitos inadecuados (consumo de drogas y/o bebidas alcohólicas), incluso comportamientos rígidos de obstinación y terquedad. Bajo estímulos estresantes realmente críticos el individuo puede percibir una sensación generalizada de la imposibilidad de resolver sus propios conflictos.

Las reacciones al estrés crónico se producen por etapas que tienen distinta duración e intensidad. Según los comportamientos o síntomas que se producen en las respuestas de estrés, podemos ubicar grados que ilustran los efectos en el individuo:

Estrés bajo: se produce cansancio al levantarse, problemas intestinales, tensión muscular en espalda y alrededor del cuello, sensación de fatiga.

Estrés medio: el trabajador percibe más problemas intestinales, los músculos están más tensos, se producen trastornos del sueño, trastornos de ansiedad y poca concentración. Se experimenta miedo y actitudes negativas.

Estrés alto: se caracteriza por fatiga extrema que afecta incluso la realización de labores sencillas. Son muy notorios e incluso incapacitantes. El individuo experimenta sensaciones de pánico, la respiración se acelera, se produce escalofrío y sudoración exagerada, taquicardia, hay sensación de hormigueo en manos y pies y notable reducción de la energía para realizar distintas actividades.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 65 de 97

Para prevenir estas situaciones de estrés y garantizar la salud mental en la población colombiana, el gobierno establece en la Ley 1616 de 2013, que la prevención primaria del trastorno mental debe buscar impactar los factores de riesgo relacionados con la ocurrencia de trastornos mentales, enfatizando en el reconocimiento temprano de factores protectores y de riesgo, en su automanejo y está dirigida a los individuos, familias y colectivos.

La misma Ley 1616, precisa que un problema psicosocial o ambiental se refiere a un acontecimiento vital negativo, una dificultad o deficiencia ambiental, una situación de estrés familiar o interpersonal, una insuficiencia en el apoyo social o los recursos personales, u otro problema relacionado con el contexto en que se han desarrollado alteraciones experimentadas por una persona.

Fernández-Berrocal y Extremera (2008), citados por López, Robles, Gómez y Gutiérrez (2018), afirman que cuando las personas usan y practican capacidades relacionadas con la inteligencia emocional diariamente de manera temprana, prospera el clima emocional en diferentes contextos tales como el colegio, la familia y las comunidades y, con el tiempo, esto evoluciona en cambios en ámbitos como la salud, la toma de decisiones efectiva, el rendimiento académico/laboral y las relaciones interpersonales, teniendo un impacto en el bienestar psicológico de las personas.

González, García, Saiz y Mairal (2006), en su investigación sobre la inteligencia emocional (IE) como productora de la adaptación psicosocial, en estudiantes de 1º y 2º de bachillerato en colegios públicos y privados de la comunidad de Madrid, encontraron en primer lugar que los resultados obtenidos a través de los análisis estadísticos aportan pruebas a favor de la relación entre distintas habilidades integradas en la IE y conductas de adaptación en los alumnos de bachillerato, como también relaciones significativas entre IE elevada y ausencia de estrés social, ansiedad, depresión y desajuste clínico.

Por su parte López, Robles, Gómez y Gutiérrez (2018), en su investigación sobre la relación entre la inteligencia emocional percibida y el comportamiento de riesgo en el ámbito de la salud en 219 participantes con edades comprendidas entre los 18 y los 59 años en España encontraron que la habilidad de claridad y reparación emocional se relacionan de manera inversa con las conductas de riesgo en el ámbito de salud.

De igual forma, López, Robles, Gómez y Gutiérrez (2018), afirman que un individuo con escasa percepción, conocimiento y regulación de sus propias emociones probablemente acometa más conductas arriesgadas, ya que su falta de habilidades no le permitirá realizar un correcto análisis de la situación en el que se integre adecuadamente el contenido emocional y se lleve a cabo un acertado control del comportamiento impulsivo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 66 de 97

Para Castaño y León (2010), una buena adaptación al medio, en cuanto adecuadas relaciones interpersonales y apoyo social, se considera como un factor básico de la salud mental...Conocer las relaciones interpersonales y las estrategias de afrontamiento que utiliza la persona ante situaciones de estrés sería un primer paso.

Fernández Abascal (1997), citados por Castaño y León (2010), definen los estilos de afrontamiento como predisposiciones personales para hacer frente a las situaciones y son los responsables de las preferencias individuales en el uso de unos u otros tipos de estrategias de afrontamiento, así como de su estabilidad temporal y situacional.

Al hablar de las habilidades y destrezas que requiere una persona para afrontar las situaciones estresantes podríamos hacer un puente para referirse al patrón general de comportamiento, interacción, modos de relación, afrontamiento y de percepción de la realidad que cada individuo posee, conocido como personalidad (Castillero, s.f.). Al ser un patrón se entiende que los comportamientos, modos de afrontamiento y percepción de la realidad son estables y constantes en el tiempo, aun cuando pudiera ocurrir una modificación en respuesta a situaciones vitales.

En el mismo sentido, Eysenck y Eyseck (1987), citados por Prado et al (2008), afirmaron que la personalidad es un constructo que representa a la organización más o menos estable y duradera del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona, que determina su adaptación única al ambiente.

La personalidad está conformada por rasgos llamados también factores de personalidad. El conjunto de rasgos comunes constituye los tipos de personalidad, de esta manera se puede establecer como una persona define su realidad y como interactúa con ella. Si los rasgos median en el modo de percibir y afrontar la realidad se requieren rasgos específicos para ambientes específicos, esto es rasgos de personalidad que faciliten la adaptación saludable a entornos con características particulares.

Los rasgos de personalidad son susceptibles de cambio como respuesta a situaciones vitales; los estilos de afrontamiento, los hábitos de autocuidado, las condiciones psicosociales del entorno están muy relacionados con la estabilidad de dichos rasgos. “La finalidad de la personalidad es la adaptación exitosa del individuo al entorno (Ruiz,s.f.)”.

Según Kobasa (1979b), citado por Godoy & Godoy (2002), la determinación de las características individuales que contribuyen a mantener a las personas sanas bajo situaciones de estrés ayudaría a entender las bases del desarrollo y del bienestar humano, y permitiría incrementarlos a través de la modificación de esas variables personales, algo más fácil que la modificación de los acontecimientos vitales, la mayoría de los cuales son completamente impredecibles e inalterables.



POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL

**PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN
SIMILAR (GES)**

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES
UAE - DIAN

Proceso
Gestión de Asesoría P&P

Página 67 de 97

Investigaciones realizadas por Kobasa y su grupo de colaboradores entre 1977 y 1982, encontraron que los individuos sometidos a altos niveles de estrés que desarrollaban posteriormente enfermedades y alteraciones psicósomáticas se distinguían de aquéllos que permanecían sanos bajo las mismas circunstancias de estrés en la estructura de la personalidad. (Godoy & Godoy , 2002)

A partir de estas investigaciones aparece el concepto de dureza como un constructo de personalidad mediador en la relación estrés-enfermedad protector de la salud, un recurso de resistencia frente a la enfermedad. (Godoy & Godoy , 2002)

La dureza según Godoy & Godoy (2002), esa constituida por un conjunto de disposiciones tanto cognitivas de evaluación y valoración de uno mismo y el entorno, como conductuales de puesta en marcha de acciones específicas...el individuo con personalidad resistente ve las situaciones potencialmente estresantes como interesantes y con significado personal, como modificables y bajo su control, como algo normal en la vida y una oportunidad de cambio y crecimiento, en vez de amenazantes, destructivas, negativas, incontrolables, etc.

Por su lado, De Macedo (2006), realizó un estudio que tuvo como propósito evaluar la relación entre los rasgos desadaptativos de la personalidad y la dependencia de sustancias psicoactivas en una muestra de pacientes farmacodependientes, encontrando que los resultados revelan una elevada prevalencia de rasgos desadaptativos de personalidad entre los participantes del estudio.

Según De Macedo (2006), diversas teorías coinciden en que una estructura de personalidad vulnerable constituye un factor predisponente para la dependencia a sustancias psicoactivas. Igualmente, afirma que otros autores señalan que el consumo acentúa y refuerza ciertos rasgos de personalidad, en un inicio no eran necesariamente desadaptativos. Así, muchas personas ven acentuados rasgos compulsivos, narcisistas, impulsivos, entre otros, que luego con el consumo prolongado de sustancias, pueden devenir en trastornos de personalidad si constituyen patrones inflexibles y desadaptativos de formas de percibir, pensar y relacionarse, causando malestar subjetivo y un deterioro significativo en las diversas áreas de funcionamiento del individuo.

El estudio de Kausel, Leiva, Sanfuentes y Barros (2002), sobre la relación existente entre los rasgos de personalidad y las enfermedades ulcero pépticas (EUP), en pacientes diagnosticado con alguna EUP y a quienes se les aplicó el Cuestionario de Análisis Clínico CAQ, encontró relación significativa entre los rasgos de personalidad y las EUP en los pacientes estudiados, particularmente con los rasgos depresivos de personalidad.

Barrios, Guevara, Gómez, Di Pásquale (2011), afirman que los sujetos con enfermedades ulcero pépticas (EUP) muestran fuertes rasgos depresivos de personalidad que pudieran tener influencia

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 68 de 97

sobre la aparición y evolución de su patología médica, así mismo afirman que los estilos de vida, determinados por las características de personalidad, influyen de manera significativa en la aparición de EUP.

Si hay presencia de hábitos de vida poco saludables, con estilos de afrontamiento más centrados en la fantasía o la evitación y con pensamientos de tipo catastrófico distorsionado e inflexible; hace que una persona sea más vulnerable a la aparición de trastornos mentales, que otras con hábitos de vida saludables, estilo de afrontamiento centrados en el problema-búsqueda de apoyo social y, pensamientos positivos, esperanzadores y flexibles.

Morán et al (2017), afirman que los hallazgos empíricos indican que los niveles altos de felicidad se asocian, entre otras, a ventajas para la salud mental y con disposiciones y rasgos de personalidad más adaptativos. Estos mismos referencian lo señalado por Sánchez, García, Valverde y Pérez (2014), quienes indican que la satisfacción con la vida es el principal indicador del bienestar subjetivo, importante parámetro de salud pública.

7.2.1 Factores de Riesgo Psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial pueden entenderse como “la condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad, frecuencia y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos, y por último producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico.” (Villalobos, 2004).

La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud definió los factores psicosociales como “las interacciones entre el trabajador, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su organización, por una parte. Y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral”.

Los factores de riesgo psicosocial que inciden negativamente, son aquellas condiciones relacionadas con el trabajo que se constituyen en agentes nocivos para la salud y provocan estrés o tensión, molestias, insatisfacción y disminución en la producción del trabajador, además inciden en condiciones de salud inadecuadas.

Los factores de riesgo psicosociales positivos o protectores, se refieren a aquellas situaciones y factores que se configuran en agentes que benefician la salud, propician el bienestar del trabajador, provocan satisfacción personal y aumento en el cumplimiento de las metas. Estos factores de riesgo también están relacionados al eustrés, un tipo de estrés que da lugar a una sensación de confianza,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 69 de 97

control, de ser capaz de abordar y llevar a buen término las tareas, retos o demandas concretas. Es la cantidad de estrés que produce un estado de alerta necesario para obtener un alto rendimiento físico y mental, permitiendo de igual forma un elevado nivel de productividad y creatividad.

La Resolución 2646 de 2008, define los factores psicosociales intralaborales en su artículo 6°, así:

- **Gestión organizacional:** Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.
- **Características de la organización del trabajo:** Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.
- **Características del grupo social de trabajo:** Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.
- **Condiciones de la tarea:** Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.
- **Carga física:** Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3o de la Resolución 2646 de 2008.
- **Condiciones del medioambiente de trabajo:** Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.
- **Interfase persona–tarea:** Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 70 de 97

- **Jornada de trabajo:** Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

7.2.2 Factores de riesgo psicosocial identificados en la DIAN

La aplicación de los cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en la DIAN en el 2018, arrojó como resultado la identificación de 13 factores prioritarios que darían explicación al 80% de la presencia de riesgo psicosocial. Es decir, si en una persona o en un grupo de trabajo, se encuentran niveles elevados en estos factores, existe una probabilidad del 80% de encontrar niveles elevados de riesgo intralaboral y, por ende, de manifestaciones de niveles de estrés elevados los cuales pueden verse reflejados en migrañas, alteraciones gastrointestinales, osteomusculares, respiratorias, sociales y/o conductuales.

De acuerdo con el modelo de ecuaciones obtenido, al intervenir los factores “retroalimentación del desempeño”, “relaciones sociales en el trabajo”, “características del liderazgo” y “claridad del rol” se podría mejorar hasta en un 92% el área intralaboral. Por su parte, al intervenir los factores “tiempo fuera del trabajo”, características de la vivienda y su entorno”, y “comunicación y relaciones interpersonales”, se puede contribuir a un mejoramiento de los factores extralaborales en un 86%, y al desarrollar abordajes para la somatización, la sociabilidad, la concentración y la impulsividad, se puede contribuir a mejorar los factores de personalidad funcional en el trabajo hasta en un 84%.

Por otra parte, el desarrollo de acciones para reducir el riesgo intralaboral, extra laboral y desarrollar acciones para el fortalecimiento de factores de la personalidad en conjunto con un entrenamiento en afrontamiento del estrés enfocado en la no evitación de los problemas, se puede estar aportando hasta en un 80% en la reducción del riesgo psicosocial general.

Los factores de riesgo psicosociales a los cuales se ven expuestos los servidores de la DIAN y que están asociados a respuestas relacionadas con el estrés y exacerbación de sintomatología de trastornos mentales, se describen en el siguiente cuadro:

RIESGO IDENTIFICADO	CLASIFICACIÓN DEL RIESGO
	Características de la organización del trabajo



POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL

PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES
UAE - DIAN

Proceso
Gestión de Asesoría P&P

Página 72 de 97

<p>Se realizan cambios desde la normatividad y toma de decisiones que no son propias, lo que puede generar incertidumbre y sensación de poca información del cambio</p> <p>Dados los cambios y la reforma tributaria, que ocurre casi cada cuatro años, se requiere que los trabajadores se adapten con facilidad a dichos cambios, requiriendo información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio.</p> <p>Dada la información confidencial que maneja el trabajador y la tarea de control fiscal se le presentan ofertas incompatibles con los principios éticos de la institución</p>	<p>Manejo del Cambio</p>
<p>Áreas susceptibles de enfrentamientos y discusiones por diferencia de opiniones sobre situaciones laborales, generando malas relaciones interpersonales.</p>	<p>Características del grupo social de trabajo</p> <p>Calidad de las Interacciones</p>
<p>Supervisión obras a nivel nacional, visitar bienes inmuebles, localización técnica constructivas como parte de pago de las deudas fiscales.</p>	<p>Carga Física</p> <p>Desplazamientos constantes</p>
<p>Se pueden presentar periodos donde la jornada laboral normal no es suficiente para el cumplimiento de las funciones.</p>	<p>Jornada de trabajo</p>

El estrés es el resultado de una alta carga laboral tanto cuantitativa como cualitativa de algunos cargos en la entidad, ésta demanda se constituye en riesgo dado que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria, análisis de información detallada que provienen de diversas fuentes.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 73 de 97

Así mismo, es importante enfatizar en la demanda emocional, que la atención de contribuyentes e importadores exige. Cada uno de estos con necesidades y estilos de relacionamiento diferente, que en ocasiones resultan ser de alta complejidad. Es responsabilidad del servidor dar respuesta atendiendo a sus derechos de una manera equilibrada sin permitir que dicho relacionamiento complejo afecte su salud mental.

La identificación y la mitigación de los riesgos por parte de la entidad, sumado a la tenencia de técnicas de afrontamiento centrados en el problema y la búsqueda de apoyo social servidor, adopción de estilos de vida saludable y, la puesta en marcha de habilidades en inteligencia emocional disminuiría en gran medida la aparición de alteraciones de la esfera mental o la exacerbación de la sintomatología asociada a trastornos mentales.

7.2.3 Competencias Conductuales Requeridas

De acuerdo al Diccionario de Competencias Laborales, las competencias mínimas requeridas para trabajar en la DIAN, se definen de la siguiente manera:

- **Adaptabilidad:** Capacidad para comprender diferentes perspectivas y responder oportunamente a diversas situaciones, contextos, medios y personas, modificando su conducta y formas de trabajo, alineadas con el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- **Innovación:** Capacidad para idear e implementar efectivamente soluciones nuevas y diferentes a problemas o situaciones que se presentan en su puesto de trabajo, la organización y/o los usuarios, agregando valor a la organización.
- **Solución de Problemas:** Capacidad para identificar y analizar una situación a resolver, generar diferentes opciones de solución, seleccionar e implementar la más adecuada, en función de los objetivos organizacionales establecidos.
- **Trabajo en equipo:** Capacidad para trabajar con otros de forma coordinada, armónica y sinérgica, potenciando los aportes de cada integrante, en pro del logro de los objetivos establecidos.
- **Orientación al logro:** Capacidad de orientar el trabajo propio para el cumplimiento de los objetivos propuestos en el marco de la estrategia organizacional, bajo estándares de calidad establecidos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 74 de 97

- **Comunicación Efectiva:** Capacidad para escuchar, entender a otros y transmitir de forma clara y precisa la información requerida, tanto en lo escrito como en lo verbal y gestual, a fin de construir redes de contacto efectivas con los funcionarios y ciudadanos para alcanzar los objetivos institucionales.
- **Comportamiento ético:** Capacidad para actuar de acuerdo con prácticas laborales correctas, demostrando congruencia entre el discurso y la actuación, enmarcado en el código de ética de la DIAN.
- **Orientación al usuario y al ciudadano:** Capacidad y disposición para entender y satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos, según las políticas públicas, los estándares de calidad establecidos y las competencias institucionales.

TELETRABAJO: Para los trabajadores en los que se requiere realizar labores en la modalidad de teletrabajo se debe cumplir con los parámetros psicológicos establecidos en cada uno de los GES. En caso de que la labor demande sólo riesgo administrativo, se realizarán los exámenes médicos acordes a lo establecido en el Grupo de Exposición Similar I, de lo contrario, en caso de que haya actividades que implican mayor riesgo, se realizará el examen médico de acuerdo a lo establecido en el numeral 6 del presente documento, para lo cual, se indagará al teletrabajador y a su jefe inmediato acerca de las funciones asignadas.

7.3 Componente Médico Ocupacional

Al igual que para las evaluaciones médicas ocupacionales, las cuales están reguladas por la Resolución 2346 del 11 de julio de 2007 del Ministerio de la Protección Social y otras que las complementan, las pruebas psicofísicas incluidas como pruebas eliminatorias dentro del proceso de selección de la DIAN mediante el Decreto 071 de 2020 para proveer vacantes de carrera administrativa, o en general, para otro tipo de vinculación, se harán valoraciones médicas y psicológicas las cuales varían de acuerdo a la exposición a los riesgos que pueda verse enfrentado el servidor durante la ejecución de la labor para que es o será contratado, lo anterior, se establece mediante el profesiograma adoptado por la UAE DIAN.

El objetivo de la realización de las pruebas psicofísicas es identificar si el estado de salud del aspirante al empleo o servidor público de la DIAN, está acorde a las exigencias del cargo, teniendo en cuenta que

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 75 de 97

las actividades propias de la DIAN pueden demandar exigencia física que requiere de desplazamientos en todo tipo de terreno, manipulación de cargas, posturas prolongadas, exposición solar o a diferentes temperaturas, trabajo en alturas, manejo de herramientas manuales, conducción vehicular, manipulación de sustancias químicas, entre otros.

Es necesario hacer el análisis de matrices de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos y determinar las condiciones psicofísicas que requiere cada individuo que pretende la ubicación en el empleo, en condiciones óptimas de salud y de preparación para un desempeño eficiente, eficaz y que los riesgos asociados a su labor sean controlados o mitigados para que el individuo durante la ejecución de su labor no presente un deterioro en su estado de salud.

Mediante este instrumento se pretende informar al médico especialista en salud ocupacional evaluador las condiciones que debe tener el examinado para determinar si cuenta con la capacidad de cumplir con las demandas psicofísicas del oficio, sin poner en peligro su integridad física, mental o emocional, así como las de sus compañeros de trabajo, para lo cual, debe revisar el anexo 8.3 de Inhabilidades Médicas y Psicológicas.

Adicional a lo anterior, las evaluaciones médico ocupacionales y el informe diagnóstico de condiciones de salud generan la información suficiente para la realización del sistema de vigilancia epidemiológica y sus programas, resultados que son determinantes para la retroalimentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7.3.1 Factores de Riesgo

La DIAN mediante el procedimiento **PR-GH-0379 GESTIÓN Y CONTROL DE RIESGOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** hace la identificación de peligros para toda la entidad, y los registra en la matriz de identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos (MIPERC), en donde también se relaciona para cada uno de ellos el posible efecto en salud. A continuación, se mencionan los peligros identificados a nivel nacional:

Tabla 13. Clasificación de Peligros de la DIAN

Clasificación de Peligros						
Biológico	Físico	Químico	Psicosocial	Biomecánicos	Condiciones de seguridad	Fenómenos naturales*



POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL

PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES
UAE - DIAN

Proceso
Gestión de Asesoría P&P

Página 76 de 97

Virus	Ruido (de impacto, intermitente, continuo)	Polvos orgánicos inorgánicos	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación de desempeño, manejo de cambios).	Postura (prolongada mantenida, forzada, anti gravitacional)	Mecánico (elementos o partes de máquinas, proyectados sólidos o fluidos) herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)	Sismo
Bacterias	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Fibras	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).	Esfuerzo	Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	Terremoto
Hongos	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (nieblas y rocíos)	Características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo).	Movimiento repetitivo	Locativo (sistemas y medios de almacenamiento), superficies de trabajo (irregulares, deslizantes, con diferencia del nivel), condiciones de orden y aseo, (caídas de objeto)	Vendaval



POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL

PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES
UAE - DIAN

Proceso
Gestión de Asesoría P&P

Página 77 de 97

Parásitos	Presión atmosférica (normal y ajustada)	Humos metálicos, no metálicos	Interfase persona - tarea (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).	Manipulación manual de cargas	Accidentes de tránsito	Derrumbe
Picaduras	Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)	Material particulado	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)		Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, etc.)	Precipitaciones,
Mordeduras	Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta, infrarroja, radiofrecuencia, microondas)				Trabajo en alturas	(lluvias, granizadas, heladas)
Fluidos o excrementos					Espacios confinados	

A nivel de teletrabajo en Colombia se cuenta la 'Guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo', con el propósito de contar con teletrabajadores protegidos, sanos y productivos.

La prevención de riesgos laborales busca anticipar los factores que puedan desencadenar en accidentes de trabajo o enfermedades laborales. Los teletrabajadores, al igual que cualquier persona contratada para desarrollar una actividad, han de contar con una afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, incluyendo riesgos laborales.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 78 de 97

Para el caso particular de los empleadores, además de cumplir con toda la normatividad vigente en materia de riesgos laborales, frente a la adopción de modelos de teletrabajo deberán:

- Afiliar al Teletrabajador al Sistema de Seguridad Social Integral.
- Verificar las condiciones del lugar destinado al Teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Asegurar que el teletrabajador realice el Autoreporte de Condiciones de Trabajo.
- Allegar copia del contrato, acuerdo o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales- ARL.
- Incorporar en el reglamento interno de trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada.
- Establecer las horas diarias y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
- Implementar los correctivos necesarios en el lugar de trabajo del Teletrabajador, con la Asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales.
- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Definir el perfil para el Teletrabajo.
- Reportar todo accidente de trabajo en conformidad con la legislación vigente.
- Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Además, para las entidades del sector público se recomienda especialmente:

- Generar dos resoluciones, por un lado, una resolución general por medio de la cual se implementa el teletrabajo al interior de la organización y la resolución individual de teletrabajo dirigida a cada funcionario público incorporando las condiciones establecidas en el artículo 3 del Decreto 884 de 2012.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 79 de 97

7.3.2 Ayudas Diagnósticas

Para determinar el estado de salud del aspirante o servidor público de la DIAN, se realizará una evaluación psicofísica y se utilizarán pruebas complementarias, definidas en el profesiograma (véase Anexo 8.1 Matriz de Profesiograma)., la valoración de este resultado, dependerá de que el aspirante se le compruebe o no, incurrir en una inhabilidad conforme lo dispuesto en el anexo 8.3 Inhabilidades Médicas y Psicológicas.

Los resultados habilitantes para cada GES se encuentran en la Matriz de Profesiograma.

A continuación, se definen las pruebas complementarias a realizar:

a. Optometría

Se requiere la realización de examen de optometría para analizar el estado visual de la persona, ya que en la DIAN hay labores que requieren que la persona cuente con una visión adecuada, como lo son las labores que implican el uso de visualización de pantallas de datos, equipos de laboratorio, conducción, operaciones donde se requiere trabajo de observación, revisión documental, entre otros. Mediante este examen, se puede determinar si el individuo cuenta con alguna alteración de refracción y/o patología visual, estereopsis, alteración en la percepción de colores; determinando si el individuo requiere de acciones preventivas, terapéuticas o controles especializados con especialistas de su entidad promotora de salud.

Básicamente esta evaluación se inicia con una apertura de historia clínica, se pregunta acerca de sus antiguos trabajos y luego se procede a una serie de pruebas:

- Agudeza visual
- Examen externo
- Test de color
- Test de estereopsis
- Oftalmoscopia (según el caso)
- Refracción
- Evaluación subjetiva

Con todas estas pruebas se pueden diagnosticar defecto de la visión como: Miopía, Hipermetropía, Astigmatismo, presbicia. Adicional permite también la detección de patologías como Queratitis, glaucoma, Pterigión, Conjuntivitis, Cataratas, entre otros. Pero más allá de todas estas condiciones las pruebas de optometría mencionadas pueden ayudar al diagnóstico de enfermedades graves como tumores cerebrales y raras enfermedades congénitas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 80 de 97

b. Audiometría

Esta prueba es necesaria para determinar la capacidad auditiva del individuo y documentar alteraciones a nivel auditivo; las alteraciones auditivas pueden afectar la percepción del sonido y generar incluso alteraciones del equilibrio. El examen de audiometría comprende de anamnesis, que consiste en una entrevista al individuo, sobre sus antecedentes personales y antecedentes familiares, así como reconocimiento de síntomas actuales. Se debe realizar inspección, palpación y otoscopia dentro del proceso del examen de audiometría, para emitir el concepto integral con las demás evaluaciones realizadas.

Se debe tener en cuenta una muy completa historia clínica auditiva, con previa otoscopia a la realización de la audiometría; Se deben realizar pruebas Oseas y aéreas para valorar la integridad de todo el sistema auditivo, siendo de mayor importancia la valoración de rangos conversacionales con tonos entre 250 y 2000 Hz. se deben considerar tanto los umbrales auditivos, con el fin de cuantificar la función auditiva, como la comparación de umbrales obtenidos mediante la estimulación de ambas vías, con el fin de clasificarla anatómicamente (transmisiva o perceptiva) y conocer las diferencias interaurales en los registros obtenidos, con el fin de aclarar posibles entidades nosológicas responsables.

En la gráfica audiométrica la intensidad se anota en el eje de ordenadas, siendo el decibelio su unidad, y las frecuencias, medidas en Hz, en el eje de las abscisas. Se anotan las respuestas los umbrales de audición, siendo la unión de los umbrales obtenidos en las distintas frecuencias, la curva audiométrica.

Las hipoacusias pueden clasificarse en función de su localización anatómica en:

- ❖ Hipoacusias de transmisión, producidas por lesión del complejo timpanoosicular. Su trazado de la vía ósea es horizontal, manteniéndose entre 0 y 20 dB, y el trazado de la vía aérea desciende separándose de la vía ósea más de 30 dB en tres o más frecuencias consecutivas.
- ❖ Hipoacusias neurosensoriales, por lesión del oído interno. En su trazado, ambas curvas permanecen juntas y paralelas, pero la vía ósea desciende en todo o parte de su recorrido por debajo de los 20 dB arrastrando con ella a la vía aérea.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 81 de 97

- ❖ Hipoacusias mixtas, con lesión en ambos niveles. En esta última, ambos trazados están separados como en una hipoacusia de transmisión y además la vía ósea desciende por debajo de los 20 dB como en una hipoacusia neurosensorial.

Las hipoacusias pueden además clasificarse en función de su gravedad:

- ❖ Hipoacusia leve (20-40 dB)
- ❖ Hipoacusia moderada (40-70 dB)
- ❖ Hipoacusia severa (70-90 dB)
- ❖ Profunda (>90-100 dB)

c. Laboratorios

Se realizan para identificar alteraciones del aspirante o servidor público de la DIAN, estos son complementarios al examen físico realizado por medicina laboral, y en caso de que se requieran, de acuerdo lo establecido en el profesiograma, se deben realizar de forma previa para que sus resultados puedan ser interpretados en el momento de la valoración por el médico evaluador quien definirá concepto de aptitud, asociando la clínica y los exámenes complementarios.

- **Perfil lipídico:** a través de estos exámenes se determina los niveles de lípidos en la sangre, como el colesterol y los triglicéridos. La alteración de estos niveles está relacionada con las enfermedades cardiovasculares.
 - ❖ Valores asociados con enfermedades cardiovasculares: Colesterol Total igual o mayor a 300 mg/dl, Colesterol LDL igual o mayor a 200 mg/dl Triglicéridos por encima de 150 mg/dl cuando curse con síndrome metabólico (según criterios de la ATP III) o hasta 499 mg/dl en ausencia de síndrome metabólico, Colesterol HDL menor a 40 mg/dl cuando curse con síndrome metabólico.
- **Glicemia:** mide los niveles de glucosa en la sangre.

Los valores de referencia para la glucemia en ayuno son:

- ❖ **Normal:** inferior a 99 mg/dl;
- ❖ **Intolerancia a los carbohidratos:** entre 100 a 125 mg/dl;
- ❖ **Hiperglicemia:** superior a 126 mg/dl en dos días diferentes.



- **Nitrógeno ureico en sangre (BUN):** se realiza para analizar el funcionamiento del riñón. El resultado debe estar dentro de parámetros normales de referencia. Valores normales: BUN (8-25mg/dl).

Las causas de elevación de urea en sangre (uremia) son: disminución del volumen plasmático (deshidratación o hemorragia), catabolismo proteico excesivo (diabetes, tirotoxicosis, infecciones, hiperfunción adrenocortical), disminución de la capacidad de concentración del riñón (nefropatías, toxicidad).

- **Uroanálisis:** Este análisis se realiza para estudiar la funcionalidad el riñón, permite detectar enfermedades relacionadas con el sistema renal, infecciones urinarias, valora sustancias como bilirrubina, proteínas, etc.

Valores normales:

- ❖ *Aspecto:* claro. La orina turbia puede deberse a la presencia de pus, hematíes o bacterias.
- ❖ *Color:* amarillo ámbar. Indica la concentración de la orina y varía con la gravedad específica formar un tipo concreto de cálculo.
- ❖ *Olor:* aromático se debe a la presencia de ácidos volátiles.
- ❖ *pH:* indica el equilibrio ácido-base. Valor normal: 4,5-8 (media 6,0). Es útil para identificar los cristales y la predisposición.
- ❖ *Proteínas:* es un medidor sensible de la función renal y probablemente sea el indicador más importante de nefropatía.
- ❖ Valores normales: ausencia o hasta 8mg/dl, 50-80mg/24h (en reposo), < 250mg/24h (tras ejercicio físico).
- ❖ *Gravedad específica:* se refiere al peso de la orina en comparación con el agua destilada, las partículas existentes en la orina proporcionan su peso o su gravedad específica. Útil para evaluar el poder de concentración y excreción renal. Valores normales: adultos: 1.005-1.030, en ancianos disminuye con la edad.
- ❖ *Esterasa leucocitaria:* detecta leucocitos en orina, si es positiva (color violeta) indica infección urinaria.
- ❖ *Nitritos:* si son positivos indican infección urinaria y precisaría este resultado la realización de un cultivo urinario.
- ❖ *Cetonas:* no existen en condiciones normales (salvo ayuno). La producción excesiva se asocia con diabetes poco controlada.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 83 de 97

- ❖ *Cristales*: el tipo de cristal encontrado varía en función de la enfermedad y el pH de la orina.
- ❖ *Cilindros*: son agrupaciones de materiales o células y suelen asociarse con cierto grado de proteinuria y estasis dentro de los túbulos renales. Son negativos en condiciones normales.

- **Hormona estimulante de tiroides (TSH)**: Se realiza para determinar el funcionamiento de la tiroides. El resultado debe estar dentro de parámetros normales de referencia. Las determinaciones más útiles para estudiar la función tiroidea son las siguientes:

Hormona estimulante del tiroides (TSH): una hormona segregada por la hipófisis bajo el estímulo de la TRH (factor liberador hipotalámico). Ejerce 2 acciones sobre el tiroides: hipertrofia de la glándula y estímulo de la síntesis y liberación de las hormonas tiroideas¹². Alta sensibilidad para la detección de enfermedad tiroidea (se eleva incluso en el hipotiroidismo leve y se suprime en el hipertiroidismo subclínico). Poco específica.

Se requieren 14 horas de ayuno previas a la extracción de sangre. Valores normales: 0,48-4,36µu/ml.

Tiroxina libre (T4I): la más útil y fiable medición del estado clínico tiroideo. Al igual que la TSH precisa 14h de ayuno. Valores normales: 9,7-30,9 pmol/l. Este examen valora la severidad del hipotiroidismo o hipertiroidismo.

T3: solo es útil en clínica compatible con hipertiroidismo, TSH suprimida y T₄ libre normal. Valores normales: 1,0-3,0 nmol/l.

- **Pruebas hepáticas**:
 - **AST(GOT) – ALT(GPT)**: estas pruebas permiten identificar problemas con el funcionamiento del hígado. Son 2 enzimas sintetizadas en distintos órganos (hígado, páncreas, miocardio, riñón y músculo estriado)

Transaminasa glutámico-pirúvica (GPT): la más específica de hepatopatía. Es muy útil en el diagnóstico y seguimiento de hepatitis virales agudas. Se trata de una transaminasa exclusivamente citoplasmática, y más específica de daño hepático o

¹² Rodriguez de Cossio, r. d (2011) pruebas de laboratorio en atención primaria, medicina familiar semergen, 6.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 84 de 97

renal que la GOT. Ambas enzimas transaminasas se encuentran también en otros tejidos (en mayor o menor concentración): corazón, músculo y riñón. Valores normales: mujer ≤ 32 U/l y hombre ≤ 42 U/l).

Transaminasa glutámico-oxalacética (GOT): constituye un importante indicador de citólisis o daño celular hepático. Está constituida por 2 isoenzimas (la citoplásmica y la mitocondrial). Valores normales: mujer ≤ 31 U/l y hombre ≤ 37 U/l.
Indicación: sospecha diagnóstica y seguimiento de patología hepato-biliar.

Causas de niveles elevados:

- ❖ Patología hepatobiliar: hepatitis de cualquier origen agudas y crónicas, insuficiencia hepática, cirrosis, neoplasias, colestasis o pancreatitis. La valoración debe realizarse conjuntamente con otros parámetros hepáticos.
 - ❖ Otros: infarto agudo de miocardio, fármacos hepatotóxicos, enfermedades musculoesqueléticas, pancreatitis agudas, quemaduras y obesidad. Y Niveles disminuidos: insuficiencia renal crónica.
- **Prueba de embarazo:** para el caso de la DIAN, esta prueba únicamente será realizada para las personas que deben realizar trabajo en alturas, lo anterior, de acuerdo con las disposiciones La Resolución 3673 del 2008, en la que se indica que el aspirante al cargo debe someterse a una serie de exámenes médicos ocupacionales, para emitir el concepto de aptitud para trabajo en alturas. También se realizará en el personal femenino que ocupa cargos en los que requiere exposición a radiación ionizante, debido a que la exposición a este tipo de radiaciones genera riesgo de malformaciones en el feto y afecta la salud de la trabajadora en estado de gestación. *Esta prueba particularmente será aplicable para las evaluaciones médicas ocupacionales: examen de ingreso, exámenes periódicos o cambios de ocupación,* pero no será aplicada para los procesos de convocatoria para provisión de vacantes administrativas a través de concurso.
 - **Cuadro hemático:** Un hemograma completo es un análisis de sangre que se usa para evaluar el estado de salud general y detectar una amplia variedad de enfermedades, incluida la anemia, las infecciones y la leucemia.

Un hemograma completo mide los niveles de varios componentes y características de la sangre, tales como los siguientes:



- ❖ Los glóbulos rojos, que transportan el oxígeno
- ❖ Los glóbulos blancos, que combaten las infecciones
- ❖ La hemoglobina, la proteína de los glóbulos rojos que transporta el oxígeno
- ❖ El hematocrito, la proporción de glóbulos rojos comparada con el componente líquido, o «plasma», de la sangre
- ❖ Las plaquetas, que ayudan a coagular la sangre

Los siguientes son resultados normales de un hemograma completo en adultos:

Recuento de eritrocitos

Hombre: 4.35-5.65 billones de células/L*
(4.32-5.72 millones de células/mcL**)

Mujer: 3.92-5.13 billones de células/L
(3.90-5.03 millones de células/mcL)

Hemoglobina

Hombre: 13.2-16.6 gramos/dL
(132-166 gramos/L)

Mujer: 11.6-15 gramos/dL
(116-150 gramos/L)

Hematocritos

Hombre: 38.3-48.6 %

Mujer: 35.5-44.9 %

Recuento de glóbulos blancos

3.4-9.6 billones de células/L
(De 3,400 a 9,600 células/mcL)

Recuento de plaquetas

Hombre: 135-317 billones/L
(De 135,000 a 317,000/mcL)

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 86 de 97

Mujer: 157-371 billones/L
(157,000-371,000/mcL)

Conclusión resultados cuadro hemático completo:

- ❖ **Recuento de glóbulos rojos, hemoglobina y hematocrito.** Los resultados del recuento de glóbulos rojos, de hemoglobina y del hematocrito están relacionados porque cada uno mide un aspecto diferente de los glóbulos rojos.

Si las mediciones de estas tres áreas son menores que lo normal, presenta anemia. La anemia causa fatiga y debilidad. La anemia tiene muchas causas, tales como valores bajos de ciertas vitaminas o de hierro, pérdida de sangre o una enfermedad no diagnosticada.

Un recuento de glóbulos rojos mayor de lo normal (eritrocitosis) o valores mayores de la hemoglobina o del hematocrito pueden apuntar a una enfermedad no diagnosticada, como una policitemia vera o una enfermedad cardíaca.

- ❖ **Recuento de glóbulos blancos.** Un recuento bajo de los glóbulos blancos (leucopenia) puede ser provocado por una afección, como una enfermedad autoinmunitaria que destruye los glóbulos blancos, trastornos de la médula ósea o cáncer. Si el recuento de glóbulos blancos es mayor que lo normal, podrías tener una infección o una inflamación. También podría indicar que tienes una enfermedad del sistema inmunitario o de la médula ósea. Un recuento alto de los glóbulos blancos también puede ser una reacción a un medicamento.
- ❖ **Recuento de plaquetas.** Un recuento de plaquetas inferior al normal (trombocitopenia) o mayor que el normal (trombocitosis) suele ser un signo de una enfermedad no diagnosticada, o puede ser un efecto secundario de un medicamento. Si el recuento de plaquetas está por fuera de los valores normales, probablemente debas hacerte análisis adicionales para diagnosticar la causa.
- ❖ **Creatinina:** se realiza para analizar el funcionamiento del riñón. El resultado debe estar dentro de parámetros normales de referencia. la prueba sérica de la creatinina es igual que el BUN, se usa para diagnosticar la insuficiencia renal, pero a diferencia del BUN, el nivel de creatinina no se ve afectado prácticamente por la función hepática y tiende a

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 87 de 97

aumentar más tarde, por lo que aumentos de creatinina indican cronicidad de la alteración. El nivel de creatinina se interpreta con el BUN.

Valores normales: adultos: mujeres, 0,5-1,1mg/dl y varones, 0,6-1,2mg/dl

Las causas de elevación en sangre son: insuficiencia renal, enfermedades musculares severas o hipertiroidismo Y Causas de disminución en sangre: debilitamiento, disminución de la masa muscular.

- **Evaluación Cardiovascular:**

- **Electrocardiograma (EKG)**, por riesgo cardiovascular se recomienda realizar EKG a personas mayores de 40 años, la cual tiene como objetivo identificar las diferentes anomalías o alteraciones cardíacas no declaradas, que pueden afectar su labor o aumentar el riesgo de complicaciones de alguna patología de base. Además, el médico evaluador en caso de identificar alguna posible alteración cardíaca durante la consulta podrá solicitar un EKG.
- **Escala de Framingham:** Utiliza un método de puntuación en base a las siguientes variables: edad (35-74 años), sexo, colesterol HDL, colesterol total, presión arterial sistólica, tabaquismo (sí/no), diabetes (sí/no) e hipertrofia ventricular izquierda. (HVI) (sí/no); con ello podemos calcular el riesgo coronario a los 10 años que incluye: angina estable, infarto de miocardio (IAM) y muerte coronaria.
- **Clasificación de riesgo cardiovascular de Gaziano (Nhanes):** Método para predecir el riesgo de sufrir eventos cardiovasculares que utiliza factores de riesgo diferentes a exámenes laboratorio, predice este riesgo con tanta precisión como el método que incluye valores de laboratorio, pero simplifica la evaluación en situaciones en que las pruebas de laboratorio son inconvenientes o no están disponibles, si gran ventaja es el bajo costo y evita las molestias de la toma de muestras de laboratorio. Las variables que evalúa son la edad, el género, el consumo de tabaco, los antecedentes de diabetes y el Índice de Masa Corporal (relación del peso y la talla del individuo).

Se obtiene el riesgo de padecer un evento cardiovascular en un periodo de 5 años clasificando el riesgo en la siguiente escala:

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 88 de 97

- Bajo <5%
- Bajo 5-10%
- Moderado >10-20%
- Alto >20-30%
- Alto >30%

○ **Síndrome metabólico de acuerdo con la definición de la ATP III:**

El diagnóstico del síndrome metabólico es realizado cuando 3 o más de los siguientes factores de riesgo están presentes:

- Circunferencia abdominal >102 cm en hombres y >88 cm en mujeres.
- Triglicéridos séricos ≥ 150 mg/dL.
- Presión arterial $\geq 130/85$ mm Hg
- HDL Colesterol <40 mg/dL en hombres y <50 mg/dL en mujeres.
- Glucosa de ayunas 110 a 126 mg/dL.

- **Radiografía de columna lumbosacra:** Esta ayuda diagnóstica se realizará para descartar o diagnosticar patologías y alteraciones óseas, articulares y de tejidos blandos a nivel de columna lumbosacra. La cual debe asociarse a la clínica que el trabajador presente durante la consulta laboral.

- **Evaluación Respiratoria:**

- **Radiografía de tórax AP y lateral:** Esta ayuda diagnóstica se realizará para descartar patologías de pulmón y alteraciones vertebrales a nivel de columna dorsal, se realiza en individuos que en su labor se identifica riesgo de patologías de tipo osteomuscular y respiratoria. La cual debe asociarse a la clínica que el trabajador presente durante la consulta laboral.
- **Espirometría:** La espirometría es útil para el diagnóstico, para la valoración de la gravedad y para la monitorización de la progresión de las alteraciones ventilatorias. Su interpretación debe ser clara, concisa e informativa y su evaluación debe ser individualizada, teniendo en cuenta la representación gráfica y los valores numéricos. La interpretación la otorgara el medico durante la consulta asociado con la clínica del paciente.

Se considera que la espirometría es *normal* cuando sus valores son superiores al límite inferior del intervalo de confianza (LIN). El LIN está alrededor del 80% del valor teórico del FEV₁, FVC y VC, de 0,7 para la relación FEV₁/FVC, y aproximadamente el

60% para el FEF en sujetos menores de 65 años y de tallas no extremas. Sin embargo, estos valores son solo aproximaciones.

Clasificación de la gravedad de las alteraciones ventilatorias obstructivas

Nivel de gravedad	FEV ₁ (% valor de referencia)
Leve	> 70%
Moderada	60-69%
Moderadamente grave	50-59%
Grave	35-49%
Muy grave	< 35%

d. Evaluación Neurológica: Las pruebas clínicas de equilibrio estático y dinámico tienen como objetivo poner de manifiesto el desequilibrio que se produce en ausencia de movimiento.

○ **Pruebas del equilibrio estático**

Tratan de poner de manifiesto el desequilibrio que se produce en condiciones estáticas.

❖ **Prueba de Romberg**

El paciente se explora erguido, con los ojos cerrados y los pies juntos durante al menos un minuto. Se puede sensibilizar la prueba apretando las manos con fuerza. Otra forma de sensibilización es pidiéndole al evaluado que coloque un pie delante del otro haciendo contacto el talón con la punta de los dedos del pie que esta atrás, abriendo los brazos en cruz a los lados con los puños y ojos cerrados y se debe evaluar el comportamiento en los siguientes 30 segundos. En sujetos normales no hay oscilación alguna y mantiene el equilibrio (Romberg negativo). Si el paciente oscila y pierde el equilibrio se denomina Romberg positivo. En el síndrome vestibular periférico hay oscilación por desequilibrio y caída hacia el lado lesionado, corrigiéndose esta tendencia si el paciente abre los ojos. Los casos con oscilaciones no sistematizadas y tendencia a caer en todas las direcciones, sin modificarse al abrir los ojos, son sugerentes de síndrome vestibular central.

❖ **Prueba de los Índices de Barany**

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 90 de 97

El paciente está sentado con los ojos cerrados y apunta con sus dedos índices a los del examinador. La prueba se puede sensibilizar con movimientos de ascenso y descenso desde los 90° sobre la vertical hasta los 45°. En condiciones normales los índices no se desvían. En el síndrome vestibular periférico los índices se desvían hacia el lado lesionado y en sentido contrario al nistagmus. En el síndrome vestibular central no se desvían o lo hacen en sentido contrario al esperado.

- **Pruebas del Equilibrio Dinámico o de la Marcha**

Tratan de poner de manifiesto el desequilibrio que se produce durante la marcha.

- ❖ **Prueba de la marcha a ciegas o de Babinski-Weil**

Se le pide al evaluado que con los ojos cerrados de unos 5 a 7 pasos hacia adelante y se devuelve caminando hacia atrás, manteniendo una línea recta. En el síndrome vestibular periférico la marcha es normal con ojos abiertos, pero al cerrarlos hay tendencia a girar en dirección al oído lesionado con marcha de tipo estrella, en abanico o en ballesta. En el síndrome vestibular central hay alteraciones de la marcha con ojos abiertos y cerrados y ataxia, disimetría y temblor con una marcha de tipo ebrio, aunque sin un predominio lateral en las desviaciones. (marcha del borracho)

- ❖ **Pisoteo a ciegas o Prueba de Unterberger**

Se evalúa al trabajador pidiéndole que con los ojos cerrados marche en el mismo punto sin desplazarse durante unos 30 segundos. Puede sensibilizarse la prueba manteniendo los brazos extendidos por delante de él. En condiciones normales el trabajador mantiene la misma posición al final de la prueba, pero en el síndrome vestibular periférico el sujeto se desvía un ángulo superior a 30° en dirección al oído lesionado. Tiene un significado similar a la prueba de marcha a ciegas. La valoración de este ángulo serviría para hacer un seguimiento de la compensación.

e. Evaluación dermatológica:

Se considera necesaria la valoración dermatológica, ya que al grupo de exposición similar donde hay mayor riesgo por la exposición directa o indirecta de algún componente químico o ambiental, pueden generar afecciones de piel o mucosas que pueden afectar en sus labores o agravar y/o mantener alguna patología inherente al individuo. Se clasifica en:

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 91 de 97

- **Directos:** en el punto de contacto con la sustancia química,
- **Sistémico:** cuando la sustancia química ingresa al cuerpo del individuo y desarrolla algún problema en otra parte del cuerpo,
- **Sensibilización:** cuando la persona se vuelve inusualmente sensible a las sustancias químicas, para lo cual la persona debe evitar el acercamiento a la fuente que le genera la sensibilidad
- **Combinadas:** cuando el individuo desarrolla más de una afectación de salud.

Según la clínica dermatológica del trabajador durante la consulta ocupacional es el medico laboral quien determinara la interconsulta o no con alguna entidad de salud y definir concepto de aptitud.

- f. **Concepto Aptitud Específicas:** Los diferentes conceptos de aptitud (trabajo en alturas, conducción de vehículos automotores y manipulación de sustancias químicas) según grupos de exposición similar, se determinarán por medio de los paraclínicos y pruebas descritas según parámetros del profesiograma y conceptos de los especialistas evaluadores de salud.

Nota: El medico laboral según resultados de paraclínicos, pruebas complementarias y clínica del paciente es quien determina y define el concepto de aptitud. No se puede dar un concepto de aptitud únicamente con los resultados de los paraclínicos ya que la clínica del trabajador durante la consulta es fundamental.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 92 de 97

8. ANEXOS

8.1 Matriz de Profesiograma

8.2 Perfil Profesiográfico de Personas en situación de discapacidad

8.3 Inhabilidades Médicas y Psicológicas

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 93 de 97

9. BIBLIOGRAFÍA

- Alba A. (2005). Test Funcionales: cineantropometría y prescripción de entrenamiento en el deporte y la actividad física. Armenia: Kinesis.
- American College of Sports Medicine. (2000). Manual de consulta para el control y la prescripción de ejercicio. Barcelona, España: Ed. Paidotribo.
- American Psychiatric Association. (2014). DSM-5 Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales. 5ª Edición.
- Ayuso, J. (2008). Anatomía Funcional del Aparato Locomotor. España: Wanceulen S.L.
- Berded L. (2005). Test funcional cineantropometria y prescripción de entrenamiento en el deporte y actividad física. 2ª edición: Armenia: Kinesis.
- Daza J. (2007). Evaluacion Clinico-Funcional Del Movimiento Corporal Humano. Bogotá: Editorial Medica Panamericana.
- Barrios Di Pascuale, L.; Guevara Rivas, H.; Gómez Cabaña, J.; Di Pascuale Casalena, S. (2011). Los rasgos de personalidad y su relación con las enfermedades ulcero pépticas. Salus, vol. 15, núm. 1, pp. 29-33.
- Castaño, F. Del Barco L. (2010) Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal. International Journal of Psychology and Psychological Therapy. vol. 10, núm. 2, pp. 245-257
- Dessler Gary, Varela Ricardo, (2011). Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano. México: Pearson Educación.
- De Macedo Neuenschwander, Cynthia. (2006). Relación entre rasgos desadaptativos de personalidad y farmacodependencia. Persona, núm 9, pp. 171-187. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147112814007>
- González, A. Rasilla, P., Saiz, C., Mairal, J. (2006). Inteligencia Emocional como Predictora de la Adaptación Social. International Journal of Developmental and Educational Psychology, vol. 1, núm.1, pp 441-445. Recuperado de: Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832311040>
- Kausel, E.; Leiva, P.; Sanfuentes, M.; Barros, E. (2012). Más allá de los cinco grandes: disposiciones y personalidad en la predicción de decisiones deshonestas en el contexto organizacional. INNOVAR Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol 22, número 44, abril-junio, 2012, pp. 109-122
- Morán M., Fínez M., Fernández-Abascal, E. (2017). Sobre la felicidad y su relación con tipos u rasgos de personalidad. Clínica y Salud, vol.28, núm.2, pp59-63. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180651222003>.



POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL

**PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN
SIMILAR (GES)**

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES
UAE - DIAN

Proceso
Gestión de Asesoría P&P

Página 94 de 97

- Castro, A., Casullo M. (2001). Rasgos de Personalidad, Bienestar Psicológico y Rendimiento Académico en Adolescentes Argentinos. Interdisciplinaria, volumen 18, número 1, pp. 65-85. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18011326003>
- Laak, Jan ter. (1996). Las cinco grandes dimensiones de la personalidad. Revista de Psicología de la PUCP. Vol. XIV. No. 2. 1996.
- Prado, J. Morales, F., Olguín, O., Saisó, A. (2008) Los cinco grandes y maquiavelismo en trabajadores mexicanos: un estudio de personalidad y manipulación. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Volumen 24, No.1. Pags. 61-79.
- Pinto, L. P., Porto Noronha, A.P., & Marín Rueda, F.J. (2017). Asociación entre valores de trabajo, intereses profesionales y rasgos de personalidad. Ciencias Psicológicas. 11(1), 57-65. doi:10.22235/cp.v11i2.1347
- Izquierdo Godoy D; Godoy J.F., (2002). La Personalidad Resistente: Una revisión de la conceptualización e Investigación sobre la Dureza. Clínica y Salud, vol 13, núm. 2, pp. 135-162. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180618085001>
- Sánchez López, María Teresa; Megias Robles Alberto; Gómez Leal Raquel; Gutiérrez José. (2018). Relación entre la Inteligencia Emocional percibida y el Comportamiento de Riesgo en el Ámbito de la Salud.
- Gobierno de Navarra. Instituto Navarro de Salud Laboral. Riesgo por Carga, Física o Mental de Trabajo. España. (Modulo2-Unidad Didáctica 3).
- Gutiérrez, G. (2004). Principios de Anatomía Fisiología e Higiene: Educación para la Salud. México: Editorial Limusa.
- Ministerio de la Protección Social, Guía de Atención Integral de Salud Ocupacional Basada en la Evidencia para Hombro Doloroso Relacionado con Factores de Riesgo en el Trabajo. Bogotá. 2017. (GATISO-HD).
- Norkin, C y White, J. (2019). Manual de goniometría: Evaluación de la movilidad articular. Terapia Manual. Barcelona: Editorial Paidotribo.
- Norma Técnica Colombiana. Ergonomía manipulación manual. Parte 2: Empujar y Halar. Bogotá, 2009-09-30. (NTC 5693-2).
- Norma Técnica Colombiana. Ergonomía, Manipulación Manual, Parte1: Levantamiento y Transporte. Bogotá. (NTC 5693-1).
- Organización Mundial de la Salud. (1998). Obesity: Preventing and Managing the Global Epidemic. Report of a WHO consultation on Obesity. Génova.
- Rodríguez, R. (2007). Anatomía. México: Ediciones Umbral.
- Stanton-Hicks M, Baron R, Boas R, et al. (1998) Complex regional pain syndromes: guide-lines for therapy. Clin J Pain; 14:155-66.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 95 de 97

- Ley 1616 de 2013, del 21 de enero, por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Recuperado de:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- Resolución 2646 de 2008, del 17 de julio, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Recuperado de:
<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Resolución 1409 del 23 de Julio de 2012, por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.
- Resolución 3673 del 26 de septiembre de 2008, Reglamento Técnico de Trabajo en Alturas.
- 2019 Ministerio de salud y protección social, indicadores de Riesgos laborales por Actividad Económica
<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>
- 2019 Ministerio de salud y protección social, indicadores de Riesgos laborales por Actividad Económica
<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>
- 2007 ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana “Guía de Atención Integral de Salud Ocupacional Basada en la Evidencia para (DME) relacionados con movimientos repetitivos de miembros superiores (Síndrome de Túnel Carpiano, Epicondilitis y Enfermedad de Quervain”
- Florence Peterson Kendall, Elizabeth Kendall y Col. Kendall’s músculos, pruebas, funciones y dolor postural, Editorial Marban cuarta edición.
- Unidad Administrativa Especial-Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. (2020). Anexo: Diccionario de Competencias Laborales Conductuales.
- Unidad Administrativa Especial-Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. (2019). Matriz de Riesgos y Peligros.
- Unidad Administrativa Especial-Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. (2018). Resultados Batería de Riesgo Psicosocial por Dependencias.
- ICONTEC INTERNACIONAL, (2010). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Recuperado de:
<https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>
- Prevención y Diagnóstico de las Enfermedades Profesionales. Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo. 2017



POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL

PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES
UAE - DIAN

Proceso
Gestión de Asesoría P&P

Página 96 de 97

- Castillero Mimenza Oscar (s.f.). Test de personalidad de los 16 factores de Cattell (16 PF). Una de las teorías más respetadas que subdivide la personalidad humana. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/personalidad/test-personalidad-16-factores-cattell-pf>.
- Corredor Pinzón Nancy Eliana y Marín Torres Lilia, (2013). Burnout en Miembros de la Policía Nacional de Colombia: un análisis crítico. Revista de Investigaciones de la Escuela de Administración y Mercadotecnia del Quindío. Volumen 5, Número 5, pp 62-73.
- ICONTEC INTERNACIONAL, (2010). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Recuperado de: <https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>
- Ley 1616 de 2013, del 21 de enero, por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- Lotito Cantino Franco (2015) Tests psicológicos y entrevistas: usos y aplicaciones claves en el proceso de selección e integración de personas a las empresas. Revista Academia y de Negocios RAN. Volumen 1(2). Páginas 79-90. Recuperado de: <https://dialnet.unifioja.es>
- Ministerio de la Protección Social, (2010). Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial.
- Resolución 2646 de 2008, del 17 de julio, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Recuperado de: <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>.
- Ruiz Mitjana Laura (s.f). ¿Qué es la definición de personalidad según la psicología? ¿Cuál es la definición de personalidad en el ámbito de la psicología y cómo nos describe? Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/personalidad/que-es-personalidad>.
- Rodriguez de Cossio, r. d (2011) pruebas de laboratorio en atención primaria, medicina familiar semergen, 6.Unidad
- Administrativa Especial-Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. (2020). Anexo: Diccionario de Competencias Laborales Conductuales.
- Unidad Administrativa Especial-Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. (2019). Matriz de Riesgos y Peligros.
- Unidad Administrativa Especial-Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. (2018). Resultados Batería de Riesgo Psicosocial por Dependencias.



POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL

PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES
UAE - DIAN

Proceso
Gestión de Asesoría P&P

Página 97 de 97

- Castillero Mimenza Oscar (s.f.). Test de personalidad de los 16 factores de Cattell (16 PF). Una de las teorías más respetadas que subdivide la personalidad humana. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/personalidad/test-personalidad-16-factores-cattell-pf>.
- Corredor Pinzón Nancy Eliana y Marín Torres Lilia, (2013). Burnout en Miembros de la Policía Nacional de Colombia: un análisis crítico. Revista de Investigaciones de la Escuela de Administración y Mercadotecnia del Quindío. Volúmen 5, Número 5, pp 62-73.
- ICONTEC INTERNACIONAL, (2010). Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional. Recuperado de: <https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>
- Ley 1616 de 2013, del 21 de enero, por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- Lotito Cantino Franco (2015) Tests psicológicos y entrevistas: usos y aplicaciones claves en el proceso de selección e integración de personas a las empresas. Revista Academia y de Negocios RAN. Volumen 1(2). Páginas 79-90. Recuperado de: <https://dialnet.unifioja.es>
- Ministerio de la Protección Social, (2010). Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial.
- Resolución 2646 de 2008, del 17 de julio, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Recuperado de: <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>.
- Ruiz Mitjana Laura (s.f). ¿Qué es la definición de personalidad según la psicología? ¿Cuál es la definición de personalidad en el ámbito de la psicología y cómo nos describe? Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/personalidad/que-es-personalidad>.
- Unidad Administrativa Especial-Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. (2020). Anexo: Diccionario de Competencias Laborales Conductuales.
- Unidad Administrativa Especial-Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. (2019). Matriz de Riesgos y Peligros.
- Unidad Administrativa Especial-Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. (2018). Resultados Batería de Riesgo Psicosocial por Dependencias.
- Villalobos, G. (2005). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. Revista Ciencia y Trabajo. Volumen 6(14). Páginas 197-201.
- Félix Abraham Santoyo Rodríguez, Zahily Hernández Hernández, Leslie Hechavarría Nassar, Dulce María Meireles Delgado, Chaumey Rojas Iriarte. 2018. Riesgo cardiovascular global según

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS POR GRUPOS DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES)	
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL- UAE DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES UAE - DIAN	
	Proceso Gestión de Asesoría P&P	Página 98 de 97

tablas de Gaziano en pacientes hipertensos. Panorama. Cuba y Salud 2018;13(1): 21-28. (Disponible en [http:// www.medigraphic.com/pdfs/cubaysalud/pes-2018/pes181d.pdf](http://www.medigraphic.com/pdfs/cubaysalud/pes-2018/pes181d.pdf). Consultado el 20 de mayo de 2019).

ASESORADO POR:


Dr. Roland Fernell Rojas G.
 Médico Cirujano
 Especialista Salud Ocupacional
 Universidad Nacional
 LIC. S.O. - 006290/96

ASESORADO POR: ROLAND FERNELL ROJAS.G
 MÉDICO CIRUJANO – RM 19339845
 ESP. SALUD OCUPACIONAL – LICENCIA NÚMERO: 12700/11/2017