Insumos Claves

# SALUD Y BIENESTAR SABI 2

Convenio CO1.PCCNTR.8320475 de 2025
del Ministerio de Educación Nacional y la
Universidad de los Andes



Educación

Marco Nacional de Cualificaciones Colombia

Universidad de los Andes

# TABLA DE CONTENIDO


INTRODUCCIÓN 5

1. INSUMOS CLAVE PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL ANÁLISIS OCUPACIONAL Y ORGANIZACIONAL Y EL ANÁLISIS FUNCIONAL DE LAS SUBÁREAS OBJETO DE ESTUDIO DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN 20 - SALUD Y BIENESTAR SABI II 8

1.1. Descripción del Área de Cualificación AC 20/ Salud y Bienestar (SABI) 9

1.1.1. Identificación y análisis de las actividades económicas (CIIU 04 A.C.) del Área de Cualificación AC 20/ Salud y Bienestar (SABI) 11

1.1.2. Reconocimiento e Identificación de ocupaciones (CUOC 2025) del Área de Cualificación AC 20 / Salud y Bienestar II (SABI-II) 18

1.1.3. Ecosistema de Valor del campo de la Salud y Bienestar II – (SABI-II). 20

1.1.4. Áreas funcionales y subfuncionales de la estructura organización tipo área de cualificación Salud y Bienestar II – (SABI-II). 28

1.2. Resultados de brechas de capital humano (BKH) del área de cualificación Salud y Bienestar II – SABI-II. 31

1.2.1. Ocupaciones impactadas por análisis de prospectiva laboral (tendencias). 31

1.2.2. Ocupaciones impactadas por análisis de brechas de capital humano (BKH). 32

2. ANÁLISIS OCUPACIONAL Y ORGANIZACIONAL 40

2.1. Matriz No. 1 – Identificación de actividades económicas con referencia a la CIIU Rev. A.C. + áreas funcionales + ecosistema de valor. 42

2.2. Matriz No. 2 - Identificación de procesos y subprocesos con relación al sistema de relaciones valor y áreas funcionales. 91

2.3. Matriz No. 3 – Matriz No. 1 + Matriz No. 2 + identificación de áreas ocupacionales con referencia a la CUOC. 93

2.4. Matriz No. 4 - Hipótesis de perfiles. 93

3. ANÁLISIS FUNCIONAL 111

3.1. Presentación competencia general de las hipótesis de perfiles ocupacionales identificadas. 112

REFERENCIAS 139

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Identificación de actividades económicas (CIIU 04 A.C.) del área de cualificación AC 20/ SABI 11
Tabla 2. Ocupaciones (CUOC 2025) del Área de Cualificación AC 20 / Salud y Bienestar II (SABI-II) 18
Tabla 3. Definiciones procesos nodo gestión directiva, administrativa y financiera 21
Tabla 4. Definiciones procesos nodo legislación y regulación. 22
Tabla 5. Definiciones procesos nodo Aseguramiento en salud 23
Tabla 6. Definiciones procesos nodo Atención y prestación de servicios en salud 24
Tabla 7. Definiciones procesos nodo investigación, innovación y desarrollo 26
Tabla 8. Definiciones procesos nodo Formación, cualificación y divulgación 27
Tabla 9. Relación de áreas y subáreas funcionales del área de cualificación 20/ Salud y Bienestar II (SABI-II) 28
Tabla 10. Brechas de capital humano cualitativas de bacteriologia 34
Tabla 11. Brechas de capital humano cualitativas de parterías tradicionales 37
Tabla 12. Brechas de capital humano cualitativas de salud Oral 39
Tabla 13. Áreas y subáreas funcionales estructura organizacional tipo sector Salud y Bienestar – SABI. 90
Tabla 14. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional propuestos para el área ocupacional de Servicios de salud generales y especializados 94
Tabla 15.. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional propuestos para el área ocupacional de Salud pública-SP 100
Tabla 16. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional propuestos para el área ocupacional de Servicios de salud oral 101
Tabla 17. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional propuestos para el área ocupacional de Gestión de muestras y apoyo diagnóstico de laboratorio 102
Tabla 18. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional propuestos para el área ocupacional de Servicios de seguridad y salud en el trabajo-SST 105
Tabla 19. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional propuestos para el área ocupacional de Prácticas tradicionales asociadas a la salud 107
Tabla 20. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional propuestos para el área ocupacional de Gestión y administración en salud 108
Tabla 21. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional y competencias general - área ocupacional de Servicios de salud generales y especializados 112
Tabla 22. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional y competencias general - área ocupacional de Servicios de Salud Pública 122
Tabla 23. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional y competencias general - área ocupacional de Servicios de salud oral 124
Tabla 24. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional y competencias general - área ocupacional de Gestión de muestras y apoyo diagnóstico de laboratorio 127
Tabla 25. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional y competencias general - área ocupacional de

Servicios de Seguridad y salud en el trabajo-SST 130
Tabla 26. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional y competencias general - área ocupacional de Practicas tradicionales asociadas a la salud 134
Tabla 27. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional y competencias general - área ocupacional de Gestión y administración en salud 135

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Etapas metodológicas para el diseño de cualificaciones. 6
Ilustración 2. Versión del Ecosistema de valor del sector salud y bienestar tras la validación 20
Ilustración 3. Tipos de brechas 32
Ilustración 4. Modelo secuencia diligenciamiento Matriz de Análisis Ocupacional y Organizacional (MOO) 41
Ilustración 5. Matriz 1 - Identificación de actividades económicas con referencia a la CIIU Rev. A.C. + áreas funcionales + ecosistema de valor. 43
Ilustración 6. Procesos ecosistema de valor nodos: Gestión directiva y administrativa y Legislación y regulación sectorial 91
Ilustración 7.Procesos ecosistema de valor nodo: Aseguramiento en salud. 92
Ilustración 8. Procesos ecosistema de valor nodo: Prestación de servicios. 92
Ilustración 9. Procesos ecosistema de valor nodos: Investigación, desarrollo e innovación; y, Educación y formación. 93
Ilustración 10. Método del análisis funcional 111

# INTRODUCCIÓN

El sector de la salud y el bienestar en Colombia, enmarcado dentro del Área de Cualificación (AC 20), representa un conjunto de actividades económicas y ocupaciones que contribuyen significativamente al desarrollo de la salud y el bienestar integral de la población.

En el marco del convenio para la creación del catálogo de Cualificaciones de Salud y Bienestar II (SABI II), se parte de la contextualización y delimitación del Sector, proporcionando un análisis de las actividades económicas y ocupaciones seleccionadas que conforman esta área, con el fin de establecer una coherencia metodológica en línea con el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

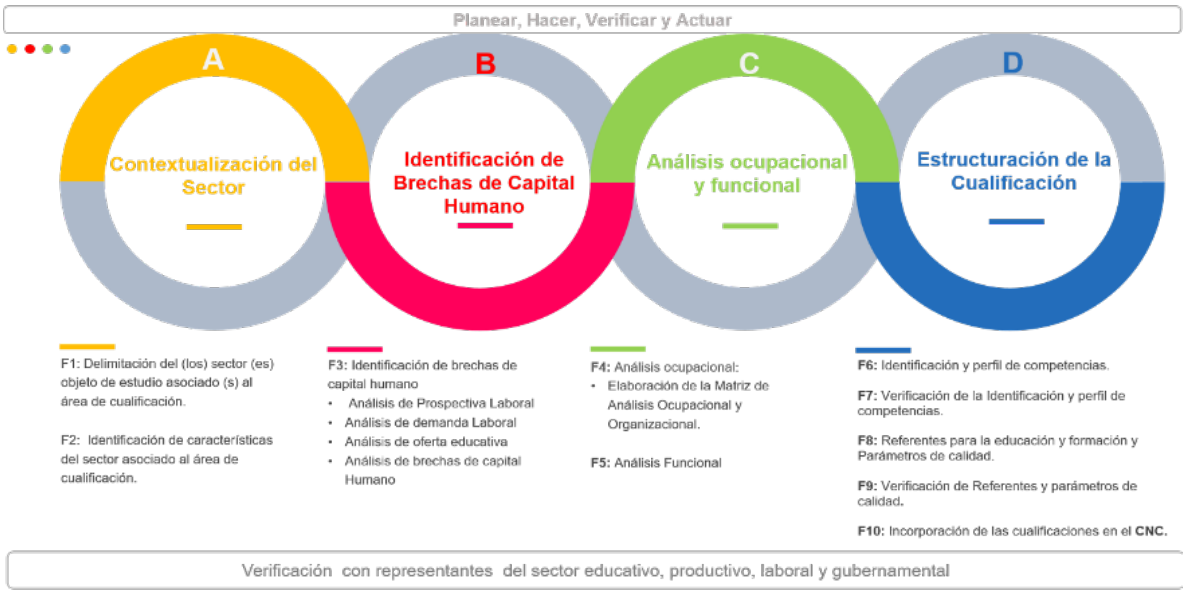
El área de cualificación Salud y Bienestar II, abarca una amplia gama de servicios relacionados con la atención integral, protección y promoción de la salud física, mental y social de las personas, familias y comunidades. Estos servicios incluyen desde la atención médica directa, hasta intervenciones en salud pública y seguridad en el trabajo. La Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de actividades económicas y la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) son herramientas clave para identificar las actividades y perfiles ocupacionales asociados al sector, que, a su vez, conforman el ecosistema de valor dentro de esta área.

El concepto de calidad en salud, basado en los lineamientos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, se centra en garantizar que cada usuario reciba servicios diagnósticos y terapéuticos adecuados, maximizando los resultados positivos y minimizando los riesgos. Además, la humanización en la atención de la salud, que pone a las personas, sus familias y comunidades en el centro de los esfuerzos, se ha convertido en un componente esencial del sector, buscando no solo la eficiencia y seguridad, sino también la equidad y el bienestar emocional.

La construcción del catálogo del sector Salud y Bienestar II – (SABI II), integrado al Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), se realiza siguiendo la ruta metodológica[1] para el diseño de cualificaciones que se dispone de 4 etapas, las cuales se presentan, a continuación:

[1] La ruta metodológica aprobada por el Comité Ejecutivo del Marco Nacional de Cualificaciones, cuyos objetivos se encuentran alineados con el Catálogo Nacional de Cualificaciones (CNC).

*Ilustración 1. Etapas metodológicas para el diseño de cualificaciones.*




*Fuente: Ministerio de Educación Nacional, 2021.*

El presente documento consta de tres secciones.

La primera, Insumos clave para el desarrollo del Análisis ocupacional y el Análisis funcional; la segunda, la construcción de las matrices que componen el análisis ocupacional; y la tercera, las hipótesis de perfil derivados del análisis funcional.

La primera sección de "Insumos clave para el análisis ocupacional y organizacional, contiene información descriptiva de los elementos clave de la delimitación del área de cualificación: actividades económicas (CIIU), áreas funcionales de la estructura organizacional tipo, ocupaciones (CUOC), el ecosistema de valor del área de cualificación Salud y Bienestar II (SABI-II), así como también los resultados de brechas de capital humano en cuanto a ocupaciones impactadas por la prospectiva laboral y el análisis de Brechas de Capital Humano (BKH) a partir de indicadores cualitativos.

La segunda sección, presenta la estructuración de la matriz de análisis ocupacional y organizacional del área de cualificación Salud y Bienestar II (SABI-II), la cual consta de cuatro matrices en las que se relacionan las actividades económicas de acuerdo con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme-CIIU REV 4 A.C.; las áreas y subáreas funcionales de la tipología organizacional y el cruce de estas con los procesos y subprocesos productivos o tecnológicos; la identificación de las

ocupaciones que intervienen en el cruce de las áreas y subáreas funcionales con los procesos y subprocesos; y la identificación de las áreas ocupacionales (AO).

La tercera sección, relaciona las hipótesis de perfil y análisis funcional derivado de la identificación de las ocupaciones, las funciones y la prospectiva laboral de los perfiles ocupacionales relacionados con las diferentes subáreas de salud de SABI II.

# 1. INSUMOS CLAVE PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL ANÁLISIS OCUPACIONAL Y ORGANIZACIONAL Y EL ANÁLISIS FUNCIONAL DE LAS SUBÁREAS OBJETO DE ESTUDIO DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN 20 -SALUD Y BIENESTAR SABI II

Este capítulo describe la información relevante de la delimitación del área de cualificación Salud y Bienestar -SABI, como son las actividades económicas del área a partir de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU Rev. 4 AC 2022), las ocupaciones relacionadas con las actividades económicas teniendo en cuenta la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC 2025), el ecosistema de valor y sus procesos y las áreas funcionales de la estructura organizacional tipo de las instituciones y empresas del sector. Presenta además los resultados clave de la etapa B – BKH, en cuanto al análisis de cargos impactados por la prospectiva laboral y las ocupaciones impactadas por los resultados de BKH (demanda laboral versus oferta educativa).

Como parte de la contextualización y delimitación del sector Salud y Bienestar II, es importante mencionar algunos referentes que centran lo conceptual y procedimental del sector para este estudio, entre estos referentes, encontramos que el Observatorio Nacional de Calidad en Salud (ONCAS) del Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia relaciona que:

> "la Organización Mundial de Salud (OMS) define que la calidad de la asistencia sanitaria es asegurar que cada usuario reciba el conjunto de servicios diagnósticos y terapéuticos más adecuado para conseguir una atención sanitaria óptima, teniendo en cuenta todos los factores y los conocimientos del usuario y del servicio clínico, y lograr el mejor resultado con el mínimo riesgo de efectos iatrogénicos y la máxima satisfacción del usuario con el proceso.
>
> Las características de la calidad en salud son múltiples, las cuales, se complementan con la humanización, ya que implica centrar su accionar en las personas, familias y comunidad, así mismo, plantea que sus agentes enfoquen la misión al goce efectivo del derecho fundamental de la salud, el fortalecimiento de una cultura organizacional dirigida al ser humano y la protección de la vida; actualmente, se puede consensar que tanto la calidad y la humanización en salud se materializa en la eficacia, eficiencia, seguridad, oportunidad, continuidad, accesibilidad, aceptabilidad, así como, en el bien común, la equidad, el buen vivir, la integralidad del ser humano, la transparencia, la coordinación entre los diferentes agentes del sector salud para el logro de una salud integral centrada en las personas, en doble vía con el talento humano y de apoyo en salud, las familias y la comunidad en general." (Observatorio Nacional de Calidad en Salud, 2024)

Además, la Organización Mundial de la salud (OMS), define la salud como "es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades" (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2024, párrafo. 1), lo que nos lleva a evidenciar un concepto ampliado salud que integra la funcionalidad adecuada del organismo, el bienestar emocional y psicológico, y la capacidad para interactuar de manera efectiva con la sociedad, todos estos componentes se interrelacionan e influyen entre sí. Por otra parte, existen factores más amplios que impactan la salud y se conocen bajo el concepto de determinantes sociales de la salud.

Todo lo anterior, se relaciona con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1751 de 2015, el cual define que el derecho fundamental a la salud es "autónomo e irrenunciable en lo individual y en lo colectivo. Comprende el acceso a los servicios de salud de manera oportuna, eficaz y con calidad para la preservación, el mejoramiento y la promoción de la salud." Lo que comprende el acceso a las actividades de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación para todas las personas" (Congreso de la República de Colombia, 2015, art.2).

Estas referencias, hacen parte de los elementos de análisis que permite la delimitación del sector salud vinculado al área de cualificación de Salud y Bienestar II (SABI-II), el diseño y validación del ecosistema de valor, la descripción de las características socioeconómicas, tecnológicas, organizacionales, ambientales, y la normativa relacionada.

A continuación, se presenta la descripción del área de cualificación Salud y Bienestar (SABI), y la información relacionada con las clasificaciones de ocupaciones y de actividades económicas, que, sumadas a los análisis del ecosistema de valor y de los entornos, completan la etapa A de la metodología del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

## 1.1. Descripción del Área de Cualificación AC 20/ Salud y Bienestar (SABI)

El Área de Cualificación (AC) se define como *"el agrupamiento de ocupaciones con afinidad en las competencias para cumplir el propósito y objetivos de producción de bienes y servicios en actividades económicas relacionadas entre sí"* (Ministerio de Educación Nacional - MEN, 2021, artículo 2.7.2.1.).

Para el presente catálogo sectorial de cualificaciones, se abordará el área de cualificación AC/20 – SABI / SALUD Y BIENESTAR. Esta área de cualificación contempla las actividades relacionadas con los servicios de atención integral, protección y bienestar de la salud física, mental y social de las personas, las familias y la comunidad en general con características de calidad en salud, lo cual implica actividades de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación de las

personas, en si misma comprende, la salud y protección social, salud pública y la atención social, la salud comunitaria en hospitales, clínicas y organizaciones similares.

Según lo enunciado, incluye lo relacionados con:

- Actividades de atención a la salud humana (física, mental y social): se compone de servicios orientados a la promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación, incluyendo intervenciones (quirúrgicas y no quirúrgicas), ya sean dirigidas a individuos o a poblaciones, practicas medicas en hospitales y clínicas con o sin internación, prácticas odontológicas, prácticas de nutrición y dietética, prácticas de salud visual, servicios de apoyo diagnóstico, actividades de apoyo terapéutico (físico, ocupacional, fonoaudiológico, mental y respiratorio), ortesis y prótesis.

- Servicios de salud pública que responden a la atención y prevención de los principales factores de riesgo para la salud y la promoción de condiciones y estilos de vida saludables, fortaleciendo la capacidad de la comunidad y la de los diferentes niveles territoriales para actuar, se incluyen la identificación de los factores protectores de riesgo y determinantes sociales de la salud, la incidencia y prevalencia de las principales enfermedades que definan las prioridades en salud pública, entre ellas, la vacunación, la salud sexual y reproductiva, la salud nutricional y la salud mental; actividades que busquen promover el cambio de estilos de vida saludable y la integración de éstos en las esferas educativa, familiar y laboral; vigilancia de salud pública y las acciones de inspección, vigilancia y control de los factores de riesgo para la salud humana; bajo modelos de salud familiar y comunitaria, atención primaria y atención domiciliaria, entre otros.

- Seguridad y salud en el trabajo: comprende actividades de promoción de hábitos y estilos de trabajo y de vida saludables, además de actividades de prevención, control y manejo de factores que pueden afectar la salud de los trabajadores, entre ellas, la identificación de los peligros y las condiciones de seguridad en el lugar de trabajo mitigando accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Incluye la propuesta de medidas preventivas, promoción del cumplimiento de las normativas y reglamentos, educación en salud e higiene, utilización de los equipos de protección individual, evaluación y control de los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, restauración o mejora de la seguridad en el entorno laboral. El asesoramiento en lo que respecta a la salud, a la seguridad e higiene industrial, y a la ergonomía y promueve el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores.

- Medicina y terapia tradicional, complementaria y medicina alternativa: prácticas, procedimientos, enfoques o conocimientos que utilizan la estimulación del funcionamiento de las leyes naturales para la autorregulación del ser humano con el objeto

de promover, prevenir, tratar y rehabilitar la salud de la población desde un pensamiento holístico.

- Actividades de atención relacionadas con el cuidado de usuarios en situación de discapacidad, adultos mayores, o personas con enfermedades mentales, residencia o espacios con o sin alojamiento.

- Actividades relacionadas con el manejo, almacenamiento, distribución, y dispensación de medicamentos en establecimientos farmacéuticos, hospitales, clínicas o centros de cuidado.

- Servicios de recepción e información en centros de salud.

### 1.1.1. Identificación y análisis de las actividades económicas (CIIU 04 A.C.) del Área de Cualificación AC 20/ Salud y Bienestar (SABI)

A continuación, se retoma y presenta la delimitación de las actividades económicas que están relacionadas con el sector objeto de estudio asociado al área de cualificación Salud y Bienestar (SABI), para esto se hace revisión/verificación de los códigos de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU 04 A.C. 2022).

*Tabla 1. Identificación de actividades económicas (CIIU 04 A.C.) del área de cualificación AC 20/ SABI*

| Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU 04 A.C. 2022) | | | | |
|---|---|---|---|---|
| SECCIÓN Q*<br>Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social<br>Esta sección comprende la prestación de servicios de atención de la salud humana y de asistencia social. Abarca una amplia gama de actividades, desde servicios de atención de la salud prestados por profesionales de la salud en hospitales y otras entidades, hasta actividades de asistencia social sin participación de profesionales de la salud, pasando por actividades de atención en instituciones con un componente importante de atención de la salud. | | | | |
| División | Grupo | Clase | | Descripción |
| 86 | Actividades de atención de la salud humana | | | Comprende la prestación de servicios de salud debidamente habilitados, a través de atención hospitalaria, ambulatoria o domiciliaria. Involucra servicios de salud de tipo curativo, de diagnóstico, de prevención y de rehabilitación a corto y a largo plazo que contienen un componente importante de supervisión o vigilancia directa de médicos titulados. |
| | 861 | 8610 | Actividades de hospitales y clínicas, con internación | Servicios médicos a corto y largo plazo. Diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, suministrados a usuarios internos en hospitales o clínicas.<br>Sanatorios (preventorios), clínicas de reposo, asilos, instituciones hospitalarias para enfermos mentales, y centros de rehabilitación, que posean un componente importante de supervisión y vigilancia directa de médicos titulados… |
| | | | Actividades de práctica médica y | Actividades de medicina general, especializada y odontológica prestada por médicos, odontólogos, paramédicos y auxiliares a usuarios, como atención ambulatoria. Pueden llevarse a cabo en consultorios privados, centros |

| Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU 04 A.C. 2022) | | | | |
|---|---|---|---|---|
| SECCIÓN Q*<br>Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social<br>Esta sección comprende la prestación de servicios de atención de la salud humana y de asistencia social. Abarca una amplia gama de actividades, desde servicios de atención de la salud prestados por profesionales de la salud en hospitales y otras entidades, hasta actividades de asistencia social sin participación de profesionales de la salud, pasando por actividades de atención en instituciones con un componente importante de atención de la salud. | | | | |
| División | Grupo | Clase | Descripción | |
| | 862 | | odontológica, sin internación | médicos, puestos de salud, clínicas asociadas con empresas, escuelas, hogares para ancianos, organizaciones sindicales y asociaciones profesionales, así como en el domicilio de los usuarios. |
| | | 8621 | Actividades de la práctica médica, sin internación | Las actividades de consulta y tratamiento médico en el campo de la medicina general y especializada, realizada por médicos generales, especialistas y cirujanos.<br>La práctica médica realizada a usuarios externos o ambulatorios, en consultorios privados, centros médicos, puestos de salud, clínicas asociadas con empresas, escuelas, hogares para ancianos, organizaciones sindicales y asociaciones profesionales, así como en el domicilio de los usuarios.<br>Los centros de planificación familiar que proporcionan tratamiento médico, tales como la esterilización y la terminación de embarazo, sin internación.<br>Los servicios de consulta médica a usuarios internos ejercida por médicos no vinculados a la institución de internación. |
| | | 8622 | Actividades de la práctica odontológica | La práctica odontológica realizada a usuarios externos o ambulatorios en consultorios privados, centros médicos, puestos de salud, clínicas asociadas |

| SECCIÓN Q*<br>Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social<br>Esta sección comprende la prestación de servicios de atención de la salud humana y de asistencia social. Abarca una amplia gama de actividades, desde servicios de atención de la salud prestados por profesionales de la salud en hospitales y otras entidades, hasta actividades de asistencia social sin participación de profesionales de la salud, pasando por actividades de atención en<br>instituciones con un componente importante de atención de la salud. | | | | |
|---|---|---|---|---|
| División | Grupo | Clase | Descripción | |
| | | | | con empresas, escuelas, hogares para ancianos, organizaciones sindicales y asociaciones profesionales, así como en el domicilio de los usuarios.<br>Las actividades de consulta y tratamiento de tipo general o especializado realizadas por odontólogos, en cualquier fase de la atención (promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación), en las áreas de: endodoncia, odontología pediátrica, patología oral, maxilofacial, periodoncia, prostodoncia y ortodoncia.<br>Las actividades de odontología en salas de operaciones. |
| | 869 | | Otras actividades de atención relacionadas con la salud humana | Actividades para la salud humana no realizadas en hospitales, centros médicos u odontológicos llevadas a cabo o dirigidas por enfermeros, parteras, fisioterapeutas y otro personal paramédico especializado, en los campos de optometría, hidroterapia, masaje, ergoterapia, logoterapia, podología, homeopatía, quiropráctica, acupuntura, entre otros. |
| | | 8691 | Actividades de apoyo diagnóstico | Actividades relacionadas con la salud humana, realizadas por unidades independientes a las instituciones prestadoras de servicios de salud con internación.<br>Las actividades de laboratorios médicos como:<br>Laboratorios de radiología y otros centros de diagnósticos por imagen. |

| SECCIÓN Q*<br>Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social<br>Esta sección comprende la prestación de servicios de atención de la salud humana y de asistencia social. Abarca una amplia gama de actividades, desde servicios de atención de la salud prestados por profesionales de la salud en hospitales y otras entidades, hasta actividades de asistencia social sin participación de profesionales de la salud, pasando por actividades de atención en<br>instituciones con un componente importante de atención de la salud. | | | | |
|---|---|---|---|---|
| División | Grupo | Clase | Descripción | |
| | | | | Laboratorios de análisis de sangre.<br>Laboratorios de medicina forense. |
| | | 8692 | Actividades de apoyo terapéutico | Actividades de planeación y ejecución de programas de tratamientos terapéuticos, remitidos por el personal médico u odontológico, para la rehabilitación física y mental, realizada fuera de la actividad de los hospitales y clínicas con internación. |
| | | 8699 | Otras actividades de atención de la salud humana | Todas las actividades relacionadas con la salud humana que no están incluidas en ninguna de las demás clases de esta división.<br>Los servicios medicalizados profesionales a domicilio, complementados con alguna de las actividades siguientes: servicios de cuidados personales, ayuda domiciliaria y acompañamiento.<br>Las actividades de instituciones que prestan servicios de atención de la salud, con alojamiento, que carecen de una supervisión directa de médicos titulados.<br>El transporte de usuarios en cualquier tipo de ambulancia, incluido el transporte aéreo.<br>Las actividades desarrolladas por profesionales que proporcionan «medicina tradicional» o «medicina alternativa. |
| 87 | Actividades de atención residencial medicalizada | | | Estas actividades involucran una combinación de servicios de atención en salud y de servicios sociales, en que la atención en salud es el componente más importante y consiste principalmente en servicios la asistenciales o de enfermería a usuarios internos por periodos largos. |
| | 871 | 8710 | Actividades de atención residencial medicalizada de tipo general | Actividades involucran una combinación de servicios de atención en salud y de servicios sociales, en que la atención en salud es el componente más importante y consiste principalmente en servicios la asistenciales o de enfermería a usuarios internos por periodos largos. Incluyen: residencias de<br>la tercera edad y residencias de convalecencia; centros de reposo; |

| SECCIÓN Q*<br>Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social<br>Esta sección comprende la prestación de servicios de atención de la salud humana y de asistencia social. Abarca una amplia gama de actividades, desde servicios de atención de la salud prestados por profesionales de la salud en hospitales y otras entidades, hasta actividades de asistencia social sin participación de profesionales de la salud, pasando por actividades de atención en<br>instituciones con un componente importante de atención de la salud. | | | | |
|---|---|---|---|---|
| División | Grupo | Clase | Descripción | |
| | | | | establecimientos de rehabilitación para retraso mental, y centros de rehabilitación para fármaco-dependencia y alcoholismo. |
| | 872 | 8720 | Actividades de atención residencial, para el cuidado de usuarios con retardo mental, enfermedad mental y consumo de sustancias psicoactivas | Esta clase comprende la prestación de servicios de atención residencial (pero no de atención hospitalaria) a personas con retraso mental, enfermedades mentales, o problemas por abuso de sustancias psicoactivas. Las instalaciones generalmente están provistas de dormitorios y proporcionan comida, supervisión protectora, asesoramiento y algunos servicios de salud. |
| | 873 | 8730 | Actividades de | Esta clase comprende la provisión de alojamiento y servicios de cuidado |

| SECCIÓN Q*<br>Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social<br>Esta sección comprende la prestación de servicios de atención de la salud humana y de asistencia social. Abarca una amplia gama de actividades, desde servicios de atención de la salud prestados por profesionales de la salud en hospitales y otras entidades, hasta actividades de asistencia social sin participación de profesionales de la salud, pasando por actividades de atención en<br>instituciones con un componente importante de atención de la salud. | | | | |
|---|---|---|---|---|
| División | Grupo | Clase | Descripción | |
| | | | atención en instituciones para el cuidado de personas mayores y/o discapacitadas | para personas mayores y/o discapacitadas, que no están en condiciones de atenderse por sí mismas y/o que no desean vivir de manera independiente. El cuidado incluye: habitación, comida, supervisión y asistencia en actividades cotidianas, tales como los servicios de cuidado personal, mantenimiento y limpieza. En algunos casos, estas instituciones proveen atención mínima de enfermería especializada en instalaciones separadas dentro de la misma institución. |
| | 879 | 8790 | Otras actividades de atención en instituciones con alojamiento | Atención en instituciones para personas que no están en condiciones de valerse por sí mismos y no desean llevar una vida de manera independiente, exceptuando las personas mayores y personas con discapacidad y el alojamiento de carácter temporal. |
| 88 | Actividades de asistencia social sin alojamiento | | | Esta división comprende la prestación de diversos servicios de asistencia social directa a los beneficiarios. Las actividades de esta división no incluyen servicios de alojamiento, salvo que sean de carácter temporal. |
| | 881 | 8810 | Actividades de asistencia social sin alojamiento para personas mayores y discapacitadas | Servicios sociales, de asesoramiento y de bienestar social. Servicios similares que se prestan especialmente a personas de la tercera edad y personas con discapacidad, en sus domicilios o en otros lugares, organizaciones públicas o privadas, organizaciones nacionales o locales de ayuda y especialistas en servicios de asesoramiento: visita a ancianos enfermos, actividades de atención diurna para ancianos y adultos con discapacidad, actividades de adiestramiento y readaptación profesional para personas con discapacidad, siempre que el componente de educación sea limitado. |

| SECCIÓN O<br>Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.<br>Esta sección comprende las actividades que están a cargo de la administración pública. | | | |
|---|---|---|---|
| División | Grupo | Clase | Descripción |
| 84 | Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria | | La división comprende unidades que forman parte de órganos públicos en los planos local, central y territorial, que hacen posible que la administración de la comunidad funcione adecuadamente. |

| SECCIÓN O<br>Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.<br>Esta sección comprende las actividades que están a cargo de la administración pública. | | | | |
|---|---|---|---|---|
| División | Grupo | Clase | Descripción | |
| | 841 | | Administración del Estado y aplicación de la política económica y social<br>de la comunidad | Este grupo comprende la administración general por parte del Estado. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 8413 | Regulación de las actividades de organismos que prestan servicios de salud, educativos, culturales y otros servicios sociales, excepto servicios de seguridad social | Las actividades técnicas de inspección, vigilancia y control en relación con el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias a que están sujetas las entidades que prestan servicios de salud, así como en la eficiencia en la aplicación, en la obtención y aplicación de los recursos de las entidades del Subsector Oficial del Sector Salud; y en la liquidación, recaudo, giro, cobro y utilización de los recursos fiscales y demás arbitrios rentísticos, cualquiera que sea su origen, con destino a la prestación de los servicios de salud. |

| SECCIÓN K<br>Actividades financieras y de seguros<br>Esta sección incluye actividades de servicio financiero, incluyendo actividades de seguros, reaseguros y de pensiones y actividades de apoyo a los servicios financieros. También incluye las actividades de control de activos, tales como actividades de sociedades de cartera y las actividades de fideicomisos, fondos y entidades financieras similares. | | | | |
|---|---|---|---|---|
| División | Grupo | Clase | | Descripción |
| 65 | Seguros (incluso el reaseguro), seguros sociales y fondos de pensiones, excepto la seguridad social | | | Comprende las unidades dedicadas a la concertación de contratos de anualidades y pólizas de seguros para toda clase de aseguramiento (seguros de vida, seguros generales, reaseguros y seguros de salud) |
| | 651 | 6515 | Seguros de salud | Esta clase incluye:<br>La administración de pólizas de seguro que proporcionan protección en caso de gastos médicos y de hospital que no estén cubiertos por los programas gubernamentales.<br>Las actividades de entidades de naturaleza pública y privada responsables de la afiliación y contratación de sistemas de salud a nombre del sistema general de seguridad social en salud (EPS-C y EPS-S).<br>La administración de planes de medicina prepagada. La administración de planes de ambulancia prepagada. |
| | 652 | | Servicios de seguros sociales excepto los de pensiones | En este grupo se incluyen las actividades de entidades que prestan servicios de seguros sociales en salud, riesgos laborales y riesgo familia, que no son asumidos por la seguridad social. |
| | | 6521 | Servicios de seguros sociales de salud | Actividades de entidades de naturaleza pública que administran directamente los seguros sociales de salud para un grupo específico de usuarios. |

| SECCIÓN M*<br>Actividades profesionales, científicas y técnicas<br>Esta sección abarca las actividades profesionales, científicas y técnicas especializadas. Estas actividades requieren un alto nivel de capacitación y ponen a disposición de los usuarios conocimientos y aptitudes especializados. | | | | |
|---|---|---|---|---|
| División | Grupo | Clase | | Descripción |
| 70 | Actividades de administración empresarial; actividades de consultoría de gestión | | | Esta división comprende la prestación de asesoría y asistencia a empresas y otras organizaciones en temas de gestión empresarial, tales como la planeación estratégica y organizacional; planeación financiera y presupuestal; formulación de objetivos y políticas de comercialización; políticas, prácticas y planificación de recursos humanos; planeación de la producción. Abarca también la supervisión y gestión de otras unidades de la misma compañía o empresa, es decir, las actividades de oficinas principales. |
| | 701 | 7010 | Actividades de administración empresarial | Esta clase incluye la supervisión y gestión de otras unidades de la misma compañía o empresa; la planificación estratégica u organizativa y la toma de decisiones; el control operativo y la gestión de las operaciones corrientes de las otras unidades. |
| | | | | Esta división comprende tres tipos de actividades de investigación científica y desarrollo: |

| SECCIÓN M*<br>Actividades profesionales, científicas y técnicas<br>Esta sección abarca las actividades profesionales, científicas y técnicas especializadas. Estas actividades requieren un alto nivel de capacitación y ponen a disposición de los usuarios conocimientos y aptitudes especializados. | | | | |
|---|---|---|---|---|
| División | Grupo | Clase | | Descripción |
| 72 | Investigación científica y desarrollo | | | Investigación básica; Investigación aplicada; Desarrollo experimental Las actividades de investigación y desarrollo experimental en esta división están subdivididas en dos categorías:<br>- Ciencias naturales e ingeniería.<br>- Ciencias sociales y humanidades. |
| | 721 | 7210 | Investigaciones y desarrollo experimental en el campo de las ciencias naturales y la ingeniería | Incluye las actividades de investigaciones y desarrollo experimental en el campo de las ciencias naturales y la ingeniería en ciencias naturales, ingeniería y tecnología, ciencias médicas, biotecnología, ciencias agropecuarias y aquellas de carácter interdisciplinario, centrados especialmente en ciencias naturales e ingeniería; las actividades de investigación y desarrollo de productos farmacéuticos (incluidos los de biotecnología) |
| | 722 | 7220 | Investigaciones y desarrollo experimental en el campo de las ciencias sociales y las humanidades | Incluye la investigación y el desarrollo experimental en ciencias sociales (derecho, economía, trabajo social, psicología y sociología, entre otras); la investigación y el desarrollo interdisciplinario, principalmente en ciencias sociales y humanidades. |

| SECCIÓN C<br>Industrias manufactureras<br>Esta división comprende la fabricación de diversos productos no clasificados en otra parte. Se presentan a partir del grupo y clase según sea la especialidad de la fabricación, como lo son el instrumental médico y odontológico, y otras industrias manufactureras no incluidas anteriormente. | | | | |
|---|---|---|---|---|
| División | Grupo | Clase | | Descripción |
| 32 | Otras industrias manufactureras | | | Esta división comprende la fabricación de diversos productos no clasificados en otra parte. Se presentan a partir del grupo y clase según sea la especialidad de la fabricación, como lo son el instrumental médico y odontológico, y otras industrias manufactureras no incluidas anteriormente. |
| | 325 | 3250 | Fabricación de instrumentos, aparatos y materiales médicos y odontológicos (incluido mobiliario) | Esta clase incluye la fabricación de aparatos de laboratorio, instrumentos quirúrgicos y médicos, aparatos y suministros quirúrgicos, equipo, material e instrumental odontológico, instrumentos médicos y dentales eléctricos de uso manual, dentaduras postizas y aparatos de ortodoncia, artículos y aparatos ortésicos y protésicos. Se incluye la fabricación de muebles de uso médico y odontológico caracterizados por funciones específicas adicionales. |

| SECCIÓN P<br>Educación<br>Esta sección comprende la organización y la prestación de la educación pública o privada en sus niveles: primera infancia, preescolar, básica (primaria y secundaria), media, superior, para el trabajo y el desarrollo humano; dirigida a niños y jóvenes en edad escolar o a adultos, a grupos vulnerables y diversos: campesinos, grupos étnicos, personas en situación de discapacidad, con capacidades excepcionales, personas en situación de desplazamiento forzado, a personas que requieran rehabilitación social, entre otros. | | | | |
|---|---|---|---|---|
| División | Grupo | Clase | | Descripción |
| | Educación | | | El desglose por categorías que aparecen en esta división se basa en el nivel de instrucción que se ofrece según la definición de los niveles que presenta la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE 2011) |

| SECCIÓN P<br>Educación<br>Esta sección comprende la organización y la prestación de la educación pública o privada en sus niveles: primera infancia, preescolar, básica (primaria y secundaria), media, superior, para el trabajo y el desarrollo humano; dirigida a niños y jóvenes en edad escolar o a adultos, a grupos vulnerables y diversos: campesinos, grupos étnicos, personas en situación de discapacidad, con capacidades excepcionales, personas en situación de desplazamiento forzado, a personas que requieran rehabilitación social, entre otros. | | | | |
|---|---|---|---|---|
| División | Grupo | Clase | Descripción | |
| 85 | 852 | 8523 | Educación media técnica | La educación media técnica está dirigida a la formación calificada en especialidades tales como: agropecuaria, comercio, finanzas, administración, normalista, ecología, medio ambiente, industria, informática, minería, salud, recreación, turismo, deporte, y las demás que requieran los sectores productivo y de servicios. |
| | 854 | 8541 | Educación técnica profesional | Incluye la formación que capacita para trabajos que requieran conocimientos técnicos y competencias en áreas específicas de los sectores de la producción. |
| | | 8542 | Educación tecnológica | Incluye la formación que capacita en conocimientos tecnológicos y fundamentación científica de un oficio, y desarrolla la capacidad de innovación, decisión y gestión. |
| | | 8543 | Educación de instituciones universitarias o de escuelas tecnológicas | Incluye la enseñanza que ofrece fundamentación teórica y metodológica de una profesión y una amplia formación para la dirección, el diseño y la gestión. |
| | | 8544 | Educación de universidades | Incluye la enseñanza que ofrece fundamentación teórica y metodológica de una profesión y una amplia formación para la dirección, el diseño y la gestión. Debido a su carácter investigativo,<br>este tipo de instituciones son las únicas autorizadas para ofrecer |


| SECCIÓN P<br>Educación<br>Esta sección comprende la organización y la prestación de la educación pública o privada en sus niveles: primera infancia, preescolar, básica (primaria y secundaria), media, superior, para el trabajo y el desarrollo humano; dirigida a niños y jóvenes en edad escolar o a adultos, a grupos vulnerables y diversos: campesinos, grupos étnicos, personas en situación de discapacidad, con capacidades excepcionales, personas en situación de desplazamiento forzado, a personas que requieran rehabilitación social, entre otros. | | | | |
|---|---|---|---|---|
| División | Grupo | Clase | Descripción | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | todos los niveles de formación: técnico profesional, tecnológico, profesional, especialización, maestría y doctorado. |
| | 855 | 8551 | Formación para el trabajo | Es la educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar académicamente a través de cursos con programas que tienen un carácter organizado y continuo, aunque no estén sujetos al sistema de niveles y grados establecidos en la educación formal. |
| | 855 | 8559 | Otros tipos de educación n.c.p. | Comprende las actividades de enseñanza e instrucción especializada, generalmente para adultos, no asimilables a la educación de formación general clasificada en los grupos: 851 «Educación de la primera infancia, preescolar y básica primaria»; 852 «Educación secundaria y de formación laboral», y 854 «Educación superior». No se incluyen las actividades académicas de escuelas, colegios y universidades.<br><br>La enseñanza puede impartirse en diversos entornos: en instituciones educativas, en el lugar de trabajo o a domicilio, así como por correspondencia, por radio, por televisión, por internet, en aulas o por otros medios. Esta enseñanza no conduce a la obtención de un título de educación secundaria, de licenciatura ni de universidad. |

Nota: (*) Se vinculan Áreas de cualificación y clases de actividades económicas de manera parcial por su relación y conexión con el campo de la salud y bienestar. La actividad económica principal de SABI es la correspondiente con la SECCIÓN Q, Actividades de la salud humana y de asistencia social.

*Fuente: elaboración propia a partir de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas, Revisión 4 Adaptada para Colombia (2022), (Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), 2022).*

Como se relaciona en la tabla 1, la principal actividad económica asociada al sector salud es la Sección Q- de ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA Y DE ASISTENCIA SOCIAL, la cual "comprende la prestación de servicios de atención de la salud humana y de asistencia social. Abarca una amplia gama de actividades, desde servicios de atención de la salud prestados por profesionales de la salud en hospitales y otras entidades, hasta actividades de asistencia social sin participación de profesionales de la salud, pasado por actividades de atención en instituciones con un componente importante de atención de la salud" (Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), 2022).

Una vez analizadas las actividades económicas y las dinámicas de Inter relacionamiento con las ocupaciones del sector, se incluye de manera parcial la sección M- ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS, la cual "abarca las actividades profesionales, científicas y técnicas especializadas. Estas actividades requieren un alto nivel de capacitación y ponen a disposición de los usuarios conocimientos y aptitudes especializados", además de la sección C - INDUSTRIAS MANUFACTURERAS en lo que responde a "La fabricación de aparatos de laboratorio, instrumentos quirúrgicos y médicos, aparatos y suministros quirúrgicos, equipo, material e instrumental odontológico, instrumentos médicos y dentales eléctricos de uso manual, dentaduras postizas y aparatos de ortodoncia, artículos y aparatos ortésicos y protésicos; actividades de laboratorios de mecánica dental.; La fabricación de productos oftalmológicos, anteojos, lentes de sol, lentes graduados a prescripción, lentes de contacto, y gafas de seguridad o protección. (Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), 2022, Sección Q).

Otras actividades económicas y relacionadas en este documento son las relacionadas con la sección O-Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria, la cual comprende las actividades que están a cargo de la administración pública, además, de la sección K-Actividades financieras y de seguros, la cual incluye actividades de servicio financiero, incluyendo actividades de seguros, reaseguros y de pensiones y actividades de apoyo a los servicios financieros. También incluye las actividades de control de activos, tales como actividades de sociedades de cartera y las actividades de fideicomisos, fondos y entidades financieras similares; por último, la sección P-Educación, esta sección comprende la organización y la prestación de la educación pública o privada en sus niveles; es importante resaltar que su identificación tiene una relación directa con los nodos del amplio ecosistema vinculado al sector Salud y Bienestar.

### 1.1.2. Reconocimiento e Identificación de ocupaciones (CUOC 2025) del Área de Cualificación AC 20 / Salud y Bienestar II (SABI-II)

Este apartado presenta los códigos de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC 2025) que están asociados al área de cualificación Salud y Bienestar II (SABI-II) luego de una revisión y verificación de la información contenida en esta clasificación. Adicionalmente, se revisan referentes ocupacionales relevantes para el sector y experiencias y conceptos de expertos técnicos.

*Tabla 2. Ocupaciones (CUOC 2025) del Área de Cualificación AC 20 / Salud y Bienestar II (SABI-II)*

| No. | Código CUOC | Ocupaciones CUOC 2025 relacionadas con SABI-II |
|---|---|---|
| 1 | 11200 | Directores y gerentes generales / directoras y gerentas generales |
| 2 | 12120 | Directores y gerentes de gestión de talento humano / directoras y gerentas de gestión de talento humano |
| 3 | 13420 | Directores y gerentes de servicios de salud / directoras y gerentas de servicios de salud |
| 4 | 13430 | Directores y gerentes de servicios de atención a personas mayores / directoras y gerentas de servicios de atención a personas mayores |
| 5 | 13440 | Directores y gerentes de servicios de bienestar social, comunitario y correccional / directoras y gerentas de servicios de bienestar social, comunitario y correccional |
| 6 | 21310 | Biólogos, botánicos, zoólogos y afines / Biólogas, botánicas, zoólogas y afines |
| 7 | 22110 | Médicos generales / Médicas generales |
| 8 | 22120 | Médicos especialistas / Médicas especialistas |
| 9 | 22300 | Profesionales de medicina tradicional y alternativa |
| 10 | 22401 | Paramédicos / Paramédicas |
| 11 | 22402 | Instrumentadores quirúrgicos / Instrumentadoras quirúrgicas |
| 12 | 22611 | Odontólogos generales / Odontólogas generales |
| 13 | 22612 | Odontólogos especialistas / Odontólogas especialistas |
| 14 | 22630 | Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental |
| 15 | 22699 | Profesionales de la salud no clasificados en otras ocupaciones |
| 16 | 24220 | Profesionales en políticas sociales y de administración |
| 17 | 26351 | Profesionales del trabajo social y consejeros |
| 18 | 31410 | Técnicos en ciencias biológicas (excluyendo la medicina) / Técnicas en ciencias biológicas (excluyendo la medicina) |
| 19 | 32111 | Técnicos y tecnólogos en imágenes diagnósticas / Técnicas y tecnólogas en imágenes diagnósticas |
| 20 | 32112 | Técnicos y tecnólogos en radioterapia / Técnicas y tecnólogas en radioterapia |
| 21 | 32113 | Técnicos y tecnólogos en medicina nuclear / Técnicas y tecnólogas en medicina nuclear |
| 22 | 32119 | Otros técnicos en aparatos de diagnóstico y tratamiento médico no clasificados en otras ocupaciones / Otras técnicas en aparatos de diagnóstico y tratamiento médico no clasificados en otras ocupaciones |
| 23 | 32120 | Técnicos de laboratorios médicos / Técnicas de laboratorios médicos |
| 24 | 32141 | Técnicos en mecánica dental / Técnicas en mecánica dental |
| 25 | 32142 | Técnicos de órtesis y prótesis médicas / Técnicas de órtesis y prótesis médicas |
| 26 | 32220 | Técnicos y profesionales del nivel medio en partería tradicional / Técnicas y profesionales del nivel medio en partería tradicional |
| 27 | 32301 | Técnicos y profesionales del nivel medio en medicina alternativa / Técnicas y profesionales del nivel medio en medicina alternativa |
| 28 | 32302 | Practicantes de medicina tradicional ancestral / Practicantas de medicina tradicional ancestral |
| 29 | 32520 | Técnicos en documentación sanitaria / Técnicas en documentación sanitaria |
| 30 | 32530 | Trabajadores comunitarios de la salud / Trabajadoras comunitarias de la salud |

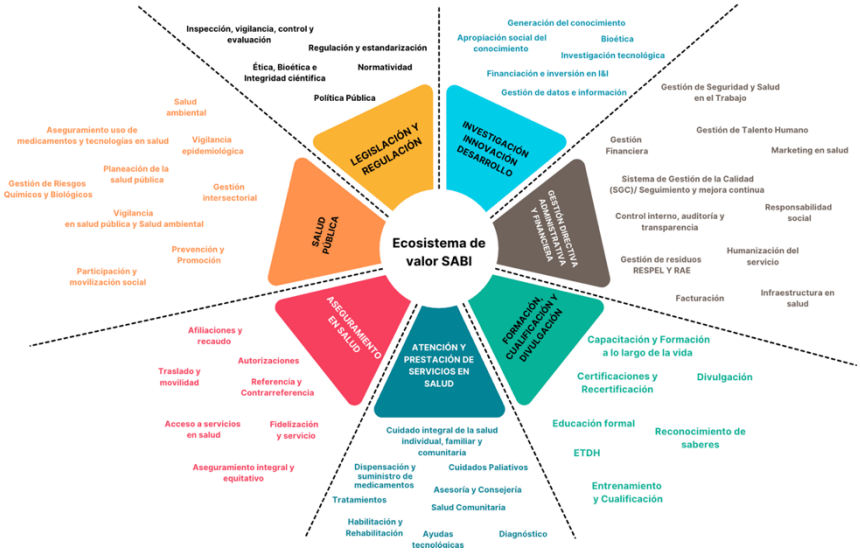
| No. | Código CUOC | Ocupaciones CUOC 2025 relacionadas con SABI-II |
|---|---|---|
| 31 | 32560 | Asistentes médicos / Asistentas médicas |
| 32 | 32571 | Inspectores de sanidad, seguridad y salud en el trabajo / Inspectoras de sanidad, seguridad y salud en el trabajo |
| 33 | 32573 | Técnicos en prevención, gestión y control ambiental / Técnicas en prevención, gestión y control ambiental |
| 34 | 33530 | Funcionarios e inspectores de servicios de seguridad social / funcionarias e inspectoras de servicios de seguridad social |
| 35 | 42251 | Auxiliares de información y servicio al cliente |
| 36 | 42291 | Auxiliares administrativos en salud / Auxiliares administrativas en salud |
| 37 | 44150 | Empleados auxiliares de archivos / Empleadas auxiliares de archivos |
| 38 | 44162 | Auxiliares de seguridad en el trabajo |
| 39 | 53292 | Auxiliares en salud oral |
| 40 | 53293 | Auxiliares en salud pública |
| 41 | 53294 | Auxiliares de laboratorio clínico |
| 42 | 53299 | Trabajadores de los cuidados personales en servicios de salud no clasificados en otras ocupaciones / Trabajadoras de los cuidados personales en servicios de salud no clasificados en otras ocupaciones |

*Fuente: elaboración propia, basado en Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC 2025(DANE, 2025).*

### 2.1.1. ECOSISTEMA DE VALOR

En consecuencia, con lo anteriormente expuesto, para el área de cualificación Salud y Bienestar (SABI) la propuesta de ecosistema de valor presenta los principales actores y sus interrelaciones, los eslabones definidos y servicios centrados en el bienestar del usuario (Ilustración 1).

*Ilustración 1. Ecosistema de valor del sector salud y bienestar*




Fuente: elaboración propia, 2026.

### 2.1.2. Descripción de nodos y procesos del ecosistema de valor.

**NODO LEGISLACIÓN Y REGULACIÓN**

El nodo de legislación y regulación responde a procesos de estandarización, regulación, inspección, vigilancia y control que permiten asegurar la calidad y eficiencia de los servicios y procesos prestados en el marco de la atención e intervención en salud de la población que respondan a los marcos normativos y legales vigentes. De igual manera, promueve procesos de estandarización, regulación, inspección, vigilancia y control sobre el talento humano en salud, los procesos y productos farmacéuticos, los servicios y procesos terapéuticos, y, los dispositivos, procedimientos y tecnologías en salud de tal manera que cumplan con estándares de seguridad, eficacia, accesibilidad y calidad**.**

*Tabla 1. Definiciones procesos nodo legislación y regulación.*

| Procesos validados | Definiciones |
|---|---|
| Inspección, vigilancia y control | Según la Ley 1122 de 2007, el Sistema de Inspección, Vigilancia y Control (IVC) del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) es el conjunto de normas, agentes y procesos articulados entre sí, el cual se encuentra en cabeza de la Superintendencia Nacional de Salud. |
| Regulación y estandarización | Este proceso se refiere al diseño e implementación de reglas, lineamientos y estándares técnicos que establecen los criterios mínimos de calidad, seguridad y accesibilidad en la prestación de servicios de salud. Busca garantizar la uniformidad y coherencia en los procedimientos, infraestructura, tecnologías y productos sanitarios en todo el sistema de salud. En este proceso se involucran el Ministerio de Salud y Protección Social, el INVIMA y el Instituto Nacional de Salud. |
| Normatividad | Se refiere a la formulación, promulgación y actualización de leyes, decretos, resoluciones y demás disposiciones legales que rigen el sistema de salud. La normatividad establece las bases jurídicas para el funcionamiento del sistema, orienta la gestión de los actores involucrados y protege los derechos de los usuarios. Este proceso incluye la participación activa de instancias legislativas y organismos especializados en salud. |
| Ética, Bioética e integridad científica | Este proceso involucra la aplicación de principios éticos y bioéticos en las decisiones relacionadas con la atención y prestación de servicios de salud. La ética se enfoca en los valores y principios que guían las conductas de los profesionales de la salud, mientras que la bioética aborda dilemas relacionados con el avance científico y tecnológico y su uso o aplicación para la atención y prestación de servicios. |
| Política Pública | El proceso de Política Pública es un conjunto de acciones y decisiones planificadas y ejecutadas por el Estado para abordar problemáticas, necesidades o intereses específicos de la sociedad. Estas políticas se fundamentan en normas, reglamentos y recursos orientados a generar beneficios colectivos y mejorar las condiciones de salud de la población. |

Fuente: Elaboración propia, 2026.

## NODO INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y DESARROLLO

La investigación, innovación y desarrollo en salud son procesos basados en evidencia científica que promueven el desarrollo continuo de nuevas teorías, conocimientos, métodos, tecnologías, tratamientos y prácticas que permiten mejorar los procesos de atención, promoción, prevención, habilitación, rehabilitación y cuidado en salud; considerando los lineamientos de la bioética y la ética del cuidado. De esta manera, se permite el establecimiento de procedimientos, protocolos y técnicas para la optimización de recursos disponibles y fomentando el avance en las grandes tendencias científicas, tecnológicas y ambientales.

*Tabla 2. Definiciones procesos nodo investigación, innovación y desarrollo*

| Procesos validados | Definiciones |
|---|---|
| Gestión de datos e información | Este proceso abarca la recopilación, almacenamiento, análisis y uso de datos relacionados con la salud y las comunidades: incluyendo información epidemiológica, clínica, administrativa y social. Su objetivo es garantizar que la información sea accesible, confiable y oportuna para la toma de decisiones, la investigación y la innovación en el sector. |
| Generación del conocimiento | Este proceso implica el desarrollo y validación de nuevos saberes, teorías, prácticas y procesos en las ciencias de la salud mediante investigaciones básicas, aplicadas y clínicas. Su finalidad es resolver problemas de salud, mejorar los tratamientos, procedimientos y dispositivos y aportar evidencia científica para las políticas públicas la regulación, la humanización, entre otros. |
| Apropiación Social del conocimiento | Se refiere a la difusión y aplicación práctica de los resultados de la investigación y la innovación en la sociedad, promoviendo la comprensión y uso de los hallazgos científicos para mejorar la salud pública y la atención en salud. Incluye actividades como la divulgación científica, la formación de comunidades de práctica y la creación de políticas basadas en evidencia. |
| Financiación e inversión en Innovación & Investigación | Este proceso implica la planificación, asignación y gestión de recursos financieros para el desarrollo de proyectos de investigación, innovación y tecnología en salud. Involucra tanto recursos públicos como privados, nacionales e internacionales, para fomentar un ecosistema sostenible y competitivo. |
| Investigación tecnológica | Este proceso se centra en la creación y mejora de tecnologías, técnicas, dispositivos y prácticas aplicadas al sector salud (dispositivos, software clínico, biotecnología, herramientas de telemedicina, Inteligencia artificial, etc.). Busca aumentar la eficiencia, accesibilidad y calidad de los servicios de salud basado en las tendencias científicas y tecnológicas a nivel mundial, regional y nacional. |
| Bioética en investigación | Este proceso asegura que las investigaciones científicas en salud cumplan con principios éticos fundamentales, respetando la dignidad, los derechos y el bienestar de los participantes. Incluye la evaluación de comités de ética y la aplicación de normas internacionales y nacionales. |

Fuente: Elaboración propia, 2026.

## NODO GESTIÓN DIRECTIVA, ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

La gestión directiva, administrativa y financiera en el ecosistema del sector salud se refiere al conjunto de procesos, prácticas y estrategias utilizadas para planificar, organizar, dirigir, evaluar y controlar los recursos financieros, recursos materiales y el talento humano de las instituciones de salud, empresas u organizaciones. Su objetivo principal es garantizar la eficiencia, eficacia y transparencia en la prestación de servicios de salud, así como la satisfacción de los usuarios y trabajadores y la mejora continua de la calidad en atención en salud.

*Tabla 3. Definiciones procesos nodo gestión directiva, administrativa y financiera*

| Procesos validados | Definiciones |
|---|---|
| Gestión Administrativa | Este proceso comprende la planificación, organización, dirección y control de los recursos administrativos en una institución del sector salud para garantizar su funcionamiento eficiente y el cumplimiento de sus objetivos. Incluye la administración de infraestructura, tecnologías, procesos operativos y servicios generales, con un enfoque en la optimización de costos y el cumplimiento normativo. |
| Gestión Financiera y Contable | La gestión Financiera y contable tiene como objetivo de asegurar la viabilidad económica, operativa y la efectividad de los servicios que se brinda. Tiene a su cargo la planeación, manejo, gestión y optimización de recursos financieros de manera eficiente, cumpliendo con objetivos estratégicos y con las regulaciones del sector. |
| Facturación | Este proceso implica la generación, control y gestión de las cuentas por los servicios de salud prestados, asegurando que cumplan con los requisitos legales y contables. Es un eslabón clave para garantizar la sostenibilidad financiera de las instituciones del sector salud y la transparencia en las transacciones con los aseguradores y usuarios. |
| Gestión del talento humano | Se refiere a la planeación, desarrollo y administración del personal de salud, asegurando su capacitación, bienestar y evaluación del desempeño . Este proceso busca alinear las competencias del talento humano con las metas institucionales y fomentar un ambiente laboral que motive la productividad y el compromiso. |
| Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo | Este proceso engloba las actividades dirigidas a prevenir riesgos laborales y proteger la salud física y mental de los trabajadores en el sector salud. Incluye la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, programas de capacitación y promoción de la seguridad laboral. |
| Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) | La gestión de calidad en el ecosistema del sector salud busca asegurar que los servicios médicos sean seguros, eficaces y centrados en el usuario. Implementado un proceso de calidad riguroso que permita a la institución mejorar los servicios, cumplir con normativas vigentes de salud, aumentar la satisfacción de los usuarios y optimizar el uso de recursos. |
| Planeación | El proceso de planeación en una institución del sector salud se refiere al conjunto de las siguientes acciones: establecer los objetivos estratégicos; establecer y desarrollar los planes de |

| Procesos validados | Definiciones |
|---|---|
| | acción; implementar sistemas de gestión de calidad; y asegurar la mejora continua en todos los aspectos de la atención y operación de la institución para garantizar la prestación del servicio a los usuarios. |
| Logística y abastecimiento | Este proceso tiene el objetivo de asegurar la disponibilidad de infraestructura, implementos sanitarios tecnológicos, insumos, dispositivos, equipamiento y otros recursos necesarios para el funcionamiento diario de una institución. |
| Gestión de Residuos RESPEL y RAE | Este proceso corresponde a un conjunto de acciones con el fin de prevenir riesgos sanitarios, proteger el medio ambiente y asegurar el cumplimiento de las normativas. Al gestionar los residuos de manera efectiva, esta área contribuye a mantener un entorno seguro y saludable en la institución y en la comunidad, promoviendo un manejo responsable y sustentable de los desechos que impacta positivamente en la salud pública y en el medio ambiente. |
| Control interno, auditoría y transparencia | Este proceso está enfocado en evaluar y garantizar la calidad, efectividad y transparencia de los procesos internos, la gestión de recursos y el cumplimiento de la normatividad y los estándares en salud. Incluye auditorías internas y externas, gestión de riesgos y medidas anticorrupción, promoción de una cultura de transparencia, entre otros. |
| Humanización del servicio | De acuerdo con la Política Nacional de Humanización en Salud, la humanización en salud consiste en garantizar una atención centrada en las necesidades y dignidad de las personas, respetando sus derechos, contexto cultural y territorial. Este proceso busca mejorar la relación entre pacientes y profesionales de salud, promoviendo el trato digno, la empatía, y la comunicación efectiva en todos los niveles de atención. |

Fuente: Elaboración propia, 2026.

## NODO FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN

La formación y cualificación refiere a los procesos de educación formal y no formal para la capacitación, actualización, cualificación y recertificación en el ecosistema de salud y bienestar se refiere a un conjunto de procesos, estrategias y actividades diseñadas para adquirir conocimientos y saberes y fortalecer o adquirir habilidades y competencias transversales y específicas del talento humano en salud (los profesionales, promotores, auxiliares, administrativos y la comunidad en general). En este eslabón es fundamental involucrar la divulgación, en tanto que permite fomentar un entendimiento adecuado sobre la salud, promover comportamientos y hábitos saludables, prevenir enfermedades y asegurar el uso efectivo de los servicios de salud disponibles en las comunidades.

*Tabla 4. Definiciones procesos nodo Formación, cualificación y divulgación*

| Procesos validados | Definiciones |
|---|---|
| Educación formal | Este proceso comprende las trayectorias educativas regladas por el sistema educativo colombiano. En el sector salud, incluye programas de formación técnica, tecnológica, profesional y posgrados (especializaciones, especialidades médicas, maestrías y |

| Procesos validados | Definiciones |
|---|---|
| | doctorados), con un enfoque en la preparación académica y científica para la atención de la salud. |
| Educación para el Desarrollo y Trabajo Humano | Se refiere a programas educativos dirigidos a la formación laboral o académica de las personas para desempeñarse en actividades laborales específicas del sector salud. |
| Capacitación y Formación a lo largo de la vida | Este proceso se enfoca en brindar programas de capacitación, actualización y formación complementaria a lo largo de la vida, orientados al desarrollo de competencias específicas y habilidades prácticas en salud. Incluye talleres, cursos, seminarios, capacitación de nuevos instrumentos, dispositivos y otras actividades educativas que no conducen a títulos académicos formales pero que responden a las necesidades del sector. |
| Entrenamiento y Cualificación | Consiste en procesos de formación práctica y especializada dirigidos a mejorar las habilidades o competencias del personal del sector salud, así como de adquirir nuevas habilidades o competencias de acuerdo con el establecimiento de nuevos procesos, protocolos, técnicas o prácticas . El entrenamiento puede realizarse en escenarios como laboratorios, simuladores y entornos reales de trabajo, y tiene como objetivo optimizar el desempeño técnico en áreas específicas. |
| Certificaciones y Recertificación | Este proceso incluye la obtención de certificaciones que acrediten la idoneidad y competencias de los profesionales de la salud, así como la recertificación periódica que garantiza la actualización y vigencia de sus conocimientos y habilidades, mecanismos propuestos en la Ley de Talento Humano en Salud . Es fundamental para asegurar estándares de calidad en el desempeño profesional y garantizar la idoneidad permanente de los egresados de los programas formales en salud. |
| Reconocimiento de saberes | Este proceso permite validar conocimientos y habilidades adquiridos a través de la experiencia laboral, la formación no formal o informal, reconociendo su equivalencia frente a estándares educativos y laborales establecidos. Facilita la certificación de competencias y la inserción en programas formales de formación. |
| Divulgación | Se refiere a las actividades de comunicación y difusión de información científica, tecnológica y técnica en el sector salud. Este proceso promueve la transferencia de conocimiento, la sensibilización de la comunidad y la adopción de prácticas basadas en evidencia, utilizando estrategias como publicaciones, conferencias y plataformas digitales. |

Fuente: Elaboración propia, 2026.

## NODO ATENCIÓN Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN SALUD

Los servicios de atención integral en salud dentro del ecosistema de salud se refieren a la red de recursos y procesos que facilitan la provisión de atención en salud a usuarios y comunidades que requieran promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, cuidado continuo, consejería, habilitación y rehabilitación. Estos servicios son fundamentales para garantizar el bienestar y el acceso al derecho de la salud, y se estructuran para atender a usuarios en diferentes niveles de complejidad de atención intra y extramural y telesalud, asegurando que reciban la atención adecuada en el momento oportuno.

*Tabla 5. Definiciones procesos nodo Atención y prestación de servicios en salud*

| Procesos validados | Definiciones |
|---|---|
| Diagnóstico | Este proceso se refiere al conjunto de procedimientos, estudios y análisis clínicos basados en estándares científicos establecidos para detectar, confirmar o descartar condiciones de salud, proporcionando información clave para el diagnóstico empleando diversas pruebas, herramientas y tecnologías. |
| Cuidados paliativos | Este proceso se enfoca en brindar una atención médica orientado a mejorar la calidad de vida de los usuarios que enfrentan enfermedades graves, crónicas o en etapa terminal, y también a ofrecer apoyo a sus familiares, aliviando el sufrimiento físico, emocional, y psicológico, proporcionando un entorno de apoyo y dignidad en la fase final de la vida. |
| Tratamientos | Este proceso en el ecosistema de salud se refiere al conjunto de intervenciones médicas, terapéuticas o quirúrgicas que buscan aliviar, controlar o curar una enfermedad, lesión o condición de salud según las características individuales y el diagnóstico del paciente. |
| Medicamentos y tecnologías en salud | Este proceso en el sector salud tiene como objetivo garantizar la disponibilidad y el uso seguro de insumos, medicamentos y tecnologías esenciales para la atención en la institución y los tratamientos de los usuarios, facilitando el acceso y garantizando los óptimos resultados en salud. |
| Habilitación y Rehabilitación | Conjunto de actividades que buscan ayudar a los usuarios a recuperar su funcionalidad y a mejorar su calidad de vida tras lesiones, enfermedades o cirugías. brindando a los usuarios una gestión integral desde diferentes profesiones con el fin de garantizar la recuperación física, el bienestar emocional y la integración del paciente en sus actividades diarias. |
| Asesoría y Consejería | Este proceso consiste en brindar orientación profesional a usuarios, familias o comunidades sobre temas de salud física, mental y social. Incluye la entrega de información clara y pertinente para la toma de decisiones informadas sobre prevención, promoción, cuidados, tratamientos, estilos de vida saludables y gestión de enfermedades. Este proceso es clave para fortalecer la relación entre el equipo de salud y los usuarios, promoviendo la adherencia a los planes de cuidado y mejorando los resultados en salud. |
| Salud Comunitaria | Este proceso se enfoca en la planificación, ejecución y evaluación de acciones de salud orientadas a mejorar las condiciones de vida y |

| Procesos validados | Definiciones |
|---|---|
| | bienestar de las comunidades, especialmente con enfoque territorial e intercultural. La salud comunitaria promueve un enfoque participativo, preventivo y culturalmente apropiado, abordando determinantes sociales de la salud y fortaleciendo la capacidad de las comunidades para gestionar su bienestar. |

Fuente: Elaboración propia, 2026

## NODO ASEGURAMIENTO EN SALUD

El aseguramiento en el sector salud se refiere a un proceso orientado a que toda la población residente en el territorio nacional pueda acceder al sistema de salud por medio de diferentes vías de aseguramiento, que le permita acceder a un conjunto de prestaciones de salud de promoción, prevención, cuidado, atención, habilitación, consejería, rehabilitación y paliación, en condiciones adecuadas de eficiencia, equidad, oportunidad, calidad y dignidad. El aseguramiento incluye el esfuerzo que realizan el estado, los empleadores, personal de talento humano, y las personas para conformar un fondo de recursos financieros que permita financiar un Plan de Beneficios de Salud (PBS) de carácter solidario y equitativo.

*Tabla 6. Definiciones procesos nodo Aseguramiento en salud*

| Procesos validados | Definiciones |
|---|---|
| Afiliaciones y Recaudo | La afiliación el sector salud se refiere al proceso mediante el cual una persona se inscribe en al sistema de atención médica para acceder a servicios de salud, tales como consultas médicas, hospitalización, medicamentos y tratamientos. La afiliación permite que los individuos estén cubiertos por un seguro de salud o programa de atención médica, ya sea público o privado, asegurando que puedan recibir la atención que necesitan. |
| Traslado y movilidad | Este proceso se refiere a la gestión de cambios en la afiliación de los usuarios entre las entidades responsables del aseguramiento, como EPS (Entidades Promotoras de Salud) o regímenes de seguridad social, garantizando la continuidad en la prestación de servicios sin interrupciones. Incluye procedimientos administrativos para el traslado voluntario de afiliados, la movilidad entre regímenes (subsidiado y contributivo) y la protección de derechos en situaciones especiales. |
| Autorizaciones | Este proceso busca gestionar y coordinar la autorización de los servicios médicos, procedimientos, consultas, exámenes diagnósticos y medicamentos que requieren aprobación previa antes de ser proporcionados al paciente, para garantizar que los servicios solicitados sean prestados. |
| Referencia y Contrarreferencia | El procedo de Referencia y Contra referencia se define como el conjunto de procesos, procedimientos y actividades técnicas y administrativas que permiten prestar adecuadamente los servicios de salud a los usuarios, garantizando la calidad, accesibilidad, oportunidad, continuidad e integralidad de los servicios. La Referencia es el envío de usuarios o elementos de ayuda diagnóstica por parte de un prestador de servicios de salud, a otro prestador para atención o complementación diagnóstica que, de |

| Procesos validados | Definiciones |
|---|---|
| | acuerdo con el nivel de resolución, dé respuesta a las necesidades de salud. La Contra referencia es la respuesta que el prestador de servicios de salud receptor de la referencia da al prestador que remitió. |
| Fidelización y servicio | Conjunto de subprocesos que buscan garantizar la atención a los usuarios, brindando la atención y respuesta oportuna a sus necesidades, garantizando calidad y pertinencia de las respuestas brindadas conforme a la normatividad legal vigente y a las políticas de la institución. |
| Gestión integral del riesgo en salud | Es una estrategia para anticiparse a los eventos de interés en salud pública, las enfermedades y los traumatismos para que no se presenten o si se tienen, detectarlos y tratarlos precozmente para mitigar o acortar su evolución y sus consecuencias. Su objetivo es el logro de un mejor nivel de salud de la población, una mejor experiencia de los usuarios durante el proceso de atención y unos costos acordes a los resultados obtenidos. |
| Acceso a servicios en salud | Este proceso asegura que los afiliados puedan recibir los servicios médicos y de salud incluidos en el Plan de Beneficios en Salud (PBS), eliminando barreras económicas, geográficas, administrativas o culturales. Implica la coordinación de la red de prestadores, la disponibilidad de medicamentos y tecnologías, y la aplicación de mecanismos que prioricen la equidad en la atención. |

Fuente: Elaboración propia, 2026.

## NODO DE SALUD PÚBLICA

La salud pública opera como el "motor" que articula gobernanza, información, planeación y acción para producir valor social (menos riesgos, mayor bienestar, entornos saludables). En la práctica, conecta a Nación–territorio y a múltiples actores para planear, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar intervenciones colectivas (p. ej., el Plan de Intervenciones Colectivas – PIC, con directrices nacionales), y para contratar/organizar acciones colectivas de competencia territorial bajo enfoques como APS. Así, habilita que otros nodos (vigilancia, salud ambiental, gestión intersectorial, etc.) funcionen coordinadamente y con foco en resultados poblacionales.

*Tabla 7. Definiciones procesos nodo Salud Pública*

| Procesos validados | Definiciones |
|---|---|
| Gestión intersectorial | Este proceso se refiere a la coordinación y gobernanza mediante el cual el sector salud articula a otros sectores (ambiente, educación, vivienda, trabajo, transporte, etc.), al sector productivo y a la comunidad para intervenir determinantes y ejecutar políticas públicas conjuntas, alineadas con objetivos del PDSP y la garantía del derecho a la salud. Su valor está en movilizar decisiones fuera del sector salud (normas, inversión, regulación, entornos) que impactan directamente los resultados en salud. |
| Salud ambiental | Este proceso integra la gestión de factores del ambiente que afectan la salud (p. ej., agua, aire, residuos, sustancias, entornos), con enfoque integral e intersectorial. En Colombia se vincula a |

| Procesos validados | Definiciones |
|---|---|
| | marcos como la Política Integral de Salud Ambiental (PISA), cuyo propósito es fortalecer la gestión intersectorial para mejorar la calidad ambiental y, con ello, el estado de salud de la población. |
| Vigilancia epidemiológica | Este proceso está centrado en el seguimiento sistemático de eventos y enfermedades (tendencias, brotes, riesgos), mediante recolección, validación, análisis e interpretación de datos para orientar medidas de prevención y control. En Colombia se soporta en el marco del SIVIGILA, creado para proveer información oportuna sobre eventos que afectan o pueden afectar la salud y así apoyar decisiones y planificación. |
| Prevención y promoción | Este proceso refiere a la generación de estrategias, políticas y programas de prevención y promoción en salud de cara a los usuarios o instituciones.<br>Entendiendo la prevención como los procesos o acciones enfocadas en reducir el riesgo de las enfermedades, así como de detener su avance y/o aliviar sus consecuencias. Por su parte, la promoción se refiere a todas aquellas acciones destinadas a que las personas tengan un mejor cuidado de su salud y desarrolle ciertos comportamientos que favorezcan al mantenimiento de su salud y bienestar. |
| Planeación de la salud pública | Conjunto de subprocesos que desarrollan procesos de diagnóstico y la evidencia (situación de salud, riesgos, determinantes, capacidades) en prioridades, metas, recursos y planes operativos. Se expresa en instrumentos como el PDSP y, a nivel territorial, en la formulación/ejecución/seguimiento del PIC, que la norma nacional orienta para alcanzar metas de salud pública y organizar intervenciones colectivas. |
| Vigilancia en salud pública. | Proceso continuo de observación y análisis objetivo, sistemático y constante de eventos en salud que sustenta la orientación, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de la práctica de salud pública. Incluye componentes como la vigilancia epidemiológica y se operacionaliza mediante el SIVIGILA como sistema nacional de información y gestión del riesgo en salud pública. |

Fuente: Elaboración propia, 2026.

### 1.1.3. Áreas funcionales y subfuncionales de la estructura organización tipo área de cualificación Salud y Bienestar II – (SABI-II).

Un insumo fundamental para el desarrollo del análisis ocupacional y organizacional del área de cualificación SABI II, lo constituye la construcción de la estructura organizacional tipo llevada a cabo en la etapa A de la ruta metodológica del diseño y estructuración de cualificaciones.

En esa medida el planteamiento de la estructura organizacional responde a:

- Revisión y análisis de estructuras orgánicas de las instituciones del sector público y privado y entidades prestadoras de servicios de salud, actores clave de la implementación de la

política de salud: Ministerio de Salud y Protección Social.

- Revisión y análisis de estructuras orgánicas de empresas prestadores de servicios de salud.
- Especificación de áreas funcionales en las que se desempeñan los perfiles ocupacionales identificados en el área de cualificación SABI, tabla de armonización CIIU, Ecosistema de valor y CUOC.
- Determinación de áreas funcionales comunes agregando en una única estructura tipo las áreas funcionales relacionadas.
- Esquematización de estructura funcional de áreas de soporte o apoyo a la gestión misional del área de cualificación SABI.

En atención a lo anterior se plantean las siguientes áreas y subáreas funcionales.

*Tabla 9. Relación de áreas y subáreas funcionales del área de cualificación 20/ Salud y Bienestar II (SABI-II)*

| Área funcional- denominación | Área funcional- descripción | Subárea funcional |
|---|---|---|
| Área funcional 1- Dirección / Gerencia General. | Esta área en una institución del sector salud tiene el objetivo de garantizar una administración efectiva de los recursos, el cumplimiento de las normativas de salud y la implementación de políticas y estrategias que promuevan la calidad y eficiencia en la atención de los usuarios. | Subárea- 1.1 - Oficinas asesoras: jurídica; control interno; control disciplinario; relaciones corporativas. |
| | | Subárea- 1.2 - Planeación y Gestión de sistemas de calidad. |
| Área funcional 2- Financiera y Administrativa. | Esta área en una institución del sector salud tiene el objetivo de asegurar la viabilidad económica, operativa y la efectividad de los servicios que brinda. Tiene a su cargo el manejo de recursos financieros y administrativos de manera eficiente, cumpliendo con objetivos estratégicos y con las regulaciones del sector. | Subárea- 2.1 – Financiera, presupuesto, cartera y tesorería |
| | | Subárea- 2.2- Compras, logística e inventarios |
| Área funcional 3 - Mercadeo y Comunicaciones. | Esta área en una institución del sector salud tiene el objetivo de desarrollar la imagen de la institución; atraer y fidelizar los usuarios; posicionar sus servicios; y generar estrategias educativas y de comunicación en pro de la calidad de salud de los usuarios | Subárea- 3.1 – Mercadeo. |
| | | Subárea- 3.2 - Comunicaciones organizacionales internas y externas. |
| Área funcional 4 - Gestión Humana. | Esta área en una institución del sector salud tiene como objetivo garantizar que la institución cuente con el personal calificado, comprometido y adecuado para ofrecer servicios de calidad a los usuarios. Su papel abarca desde la selección de talento hasta el bienestar y desarrollo continuo de los empleados, generando una cultura de atención humanizada que garantice la seguridad y la | Subárea- 4.1 - Selección, vinculación; contratación de servicios; relaciones laborales. |
| | | Subárea- 4.2- Bienestar y SSST. |

| Área funcional- denominación | Área funcional- descripción | Subárea funcional |
|---|---|---|
| | empatía hacia el usuario y el equipo de trabajo. | |
| Área funcional 5 – Tecnología informática. | Esta área en una institución del sector salud tiene como objetivo garantizar el soporte, seguridad y optimización de los sistemas de información que facilitan la prestación de servicios de salud. Su función abarca la implementación y mantenimiento de infraestructuras tecnológicas, la gestión de bases de datos de los usuarios y administrativas, el aseguramiento de la seguridad de la información y el impulso de la transformación digital de la institución. | Subárea- 5.1 - Infraestructura Tecnológica. |
| | | Subárea- 5.2 - Gestión de Sistemas de Información en Salud. |
| Área funcional 6- Servicios | Esta área en una institución del sector salud tiene como objetivo garantizar el servicio directo al usuario y gestionar los servicios de la atención médica, desde consultas y tratamientos hasta procedimientos quirúrgicos, emergencias y hospitalizaciones, asegurándose de que estos servicios se presten con la más alta calidad, seguridad y ética profesional generando bienestar al usuario. | Subárea- 6.1- Consulta externa. |
| | | Subárea- 6.2 - Atención quirúrgica. |
| | | Subárea 6.3 – Atención prehospitalaria. |
| | | Subárea- 6.4 - Atención hospitalaria |
| | | Subárea- 6.5 - Atención de urgencias y emergencias. |
| | | Subárea- 6.6 - Atención domiciliaria. |
| | | Subárea- 6.7 - Atención desde las practicas tradicionales en salud |
| Área funcional 7 – Diagnóstico. | Esta área en una institución del sector salud tiene como objetivo realizar procedimientos, estudios y análisis clínicos basados en estándares científicos establecidos para detectar, confirmar o descartar condiciones de salud, proporcionando información clave para el diagnóstico médico. Esta área emplea diversas herramientas y tecnologías en las áreas de imagenología, laboratorio clínico, patología y otros estudios especializados. Su propósito es brindar un apoyo preciso y confiable al personal del área de la salud, facilitando una evaluación detallada del estado de salud de los usuarios para establecer planes de tratamiento adecuados, el seguimiento a dicha condición y la evaluación de la pertinencia de los tratamientos. | Subárea- 7.1 - Laboratorio clínico. |
| | | Subárea- 7.2 – Imagenología. |
| | | Subárea- 7.3 – Patología. |
| | | Subárea- 8.1- Terapia Respiratoria. |

| Área funcional- denominación | Área funcional- descripción | Subárea funcional |
|---|---|---|
| Área funcional - 8 - Rehabilitación y Terapias | Esta área en una institución del sector salud tiene como objetivo ayudar a los usuarios a recuperar su funcionalidad y a mejorar su calidad de vida tras sufrir lesiones, enfermedades o cirugías. Esta área brinda a los usuarios una gestión integral desde diferentes profesiones con el fin de garantizar la recuperación física, el bienestar emocional y la integración del usuario en sus actividades diarias. | Subárea- 8.2- Terapia Ocupacional.<br>Subárea- 8.3 – Psicología.<br>Subárea- 8.4- Nutrición y Dietética.<br>Subárea- 8.5 – Fisioterapia.<br>Subárea- 8.6 – Fonoaudiología.<br>Subárea- 8.7 – Salud visual |
| Área funcional - 9 Promoción y Prevención. | Esta área en una institución del sector salud tiene como objetivo fomentar prácticas de autocuidado, reducir el riesgo de enfermedades y mejorar la salud de la de los usuarios y sus familias de forma integral, a través de programas de capacitación en estilos de vida saludables y garantizar el acceso a los servicios de prevención temprana. | Subárea- 9.1 – Vacunación.<br>Subárea- 9.2- Control prenatal.<br>Subárea- 9.3 – Crónicos.<br>Subárea- 9.4 – Salud bucal.<br>Subárea- 9.5 – Salud sexual y reproductiva. |
| Área funcional - 10 Servicio administrativa de servicio al usuario. | Esta área en una institución del sector salud tiene como objetivo velar por la correcta atención a los usuarios, brindando la atención y respuesta oportuna a sus necesidades, garantizando calidad y pertinencia de las respuestas brindadas conforme a la normatividad legal vigente y a las políticas de la institución. | Subárea- 10.1 - Referencia y contra referencia<br>Subárea- 10.2 – Autorizaciones.<br>Subárea- 10.3 - Atención administrativa al usuario y PQRS. |
| Área funcional - 11 - Dispensación de medicamentos y Tecnologías en Salud. | Esta área en una institución del sector salud tiene como objetivo garantizar la disponibilidad y el uso seguro de insumos, medicamentos y tecnologías esenciales para la atención en la institución y los tratamientos de los usuarios, facilitando el acceso y garantizando los óptimos resultados en salud. | Subárea- 11.1 – Insumos.<br>Subárea- 11.2 – Medicamentos.<br>Subárea- 11.3 - Tecnologías en salud. |
| Área funcional - 12 Área de Salud Pública | Esta área responde a la atención y prevención de los principales factores de riesgo para la salud y la promoción de condiciones y estilos de vida saludables, fortaleciendo la capacidad de la comunidad y la de los diferentes niveles territoriales para actuar, se incluyen la identificación de los factores protectores de riesgo y determinantes sociales de la salud, la incidencia y prevalencia de las principales enfermedades que definan las prioridades en salud pública, entre ellas, la vacunación, la salud sexual y reproductiva, la salud nutricional | Subárea- 12.1 - Análisis de situación de salud<br>Subárea- 12.2 - Vigilancia y control de riesgos y daños<br>Subárea- 12.3 - Promoción en salud y participación social<br>Subárea- 12.4 - Política, planificación, regulación y control |

| Área funcional- denominación | Área funcional- descripción | Subárea funcional |
|---|---|---|
| | y la salud mental; actividades que busquen promover el cambio de estilos de vida saludable y la integración de éstos en las esferas educativa, familiar y laboral; vigilancia de salud pública y las acciones de inspección, vigilancia y control de los factores de riesgo para la salud humana; bajo modelos de salud familiar y comunitaria, atención primaria y atención domiciliaria, entre otros. | |

*Fuente: elaboración propia, 2024-2025.*

## 1.2. Resultados de brechas de capital humano (BKH) del área de cualificación Salud y Bienestar II – SABI-II.

Este apartado presenta los resultados clave de la Etapa B de la ruta metodológica para el diseño y estructuración de cualificaciones correspondiente al estudio de brechas de capital humano del área de cualificación Salud y Bienestar II (SABI-II), entendida como el "desajuste que se presenta entre las competencias que tienen los trabajadores y buscadores de empleo frente a las competencias o cargos que necesitan las empresas" (Ministerio del Trabajo, s.f., párraf. 1).

En primera instancia se abordan las ocupaciones impactadas en el análisis de prospectiva laboral para luego presentar las ocupaciones impactadas por brechas de cantidad, calidad y pertinencia entre las competencias que demandan las empresas de sus trabajadores y las competencias en que son formados por el sector educativo y formativo.

Para cada ocupación identificada en la demanda insatisfecha se presentan los datos cualitativos por ocupación y denominación ocupacional de brechas identificadas a partir del análisis de las encuestas de demanda laboral, oferta educativa, prospectiva laboral y demás ejercicios.

### 1.2.1. Ocupaciones impactadas por análisis de prospectiva laboral (tendencias).

Según lo expresa el Ministerio del Trabajo en su portal web "existen brechas actuales de talento y también las brechas futuras, que se detectan a través de la prospectiva laboral con la identificación de nuevas tecnologías que impactan a los sectores" (Ministerio del Trabajo, s.f., párraf. 2).

Como parte del proceso de consolidación de tendencias del Área de Cualificación de Salud y Bienestar (SABI-2), estas tuvieron un proceso de validación participativa con actores sectoriales y

expertos de las subáreas priorizadas, a través de talleres virtuales y presenciales, quienes compartieron sus observaciones y valoraciones tanto cuantitativas como cualitativas a cada una de las tendencias puestas a su consideración, dada su experiencia y conocimiento técnico. Este ejercicio se apoyó en un instrumento de valoración basado en el enfoque IMI (Importancia, Materialización e Impacto en el capital humano), complementado con una pregunta inicial de aceptación (Sí/No) para cada tendencia específica.

Los resultados evidencian que 44 cargos únicos del Área de Cualificación Salud y Bienestar (SABI 2) se verían impactados por las tendencias analizadas. Dado que un mismo cargo puede verse afectado por más de una categoría de tendencia, la mayor incidencia se concentra en las tendencias tecnológicas, con impacto sobre 24 cargos, seguidas por las organizacionales (12 cargos), las culturales (10 cargos), las ambientales (10 cargos) y, finalmente, las tendencias hacia el bienestar (8 cargos).

#### *1.2.1.1. Cargos del AC impactados por tendencias tecnológicas*

En el grupo de tendencias tecnológicas se identificaron 24 cargos únicos impactados, siendo este el bloque con mayor transformación ocupacional del sector. La mayor afectación se concentra en la subárea de Bacteriología, seguida por Medicina y especialidades, Instrumentación Quirúrgica y Salud Oral, debido a la incorporación de automatización diagnóstica, biología molecular, NGS, telesalud, IA clínica, robótica, odontología digital y tecnologías biomédicas integradas.

De manera transversal, el impacto se refleja en la digitalización de los procesos asistenciales y diagnósticos, el uso creciente de IA, automatización e interoperabilidad de datos, fortaleciendo funciones relacionadas con la operación tecnológica, la toma de decisiones basada en datos y el monitoreo remoto. Esto impulsa nuevos conocimientos en salud digital, analítica de datos, telemedicina, automatización clínica y ciberseguridad, así como competencias transversales como la adaptación al cambio, el trabajo interprofesional y la gestión segura de la información.

*Tabla 10. Cargos impactados tendencias tecnológicas*

| **Gran tendencia:** Salud conectada, preventiva y basada en datos interoperables | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.1 Consolidación del uso de inteligencia artificial en procesos clínicos y de bienestar. | | | | | | |
| 1.2 Expansión de la telesalud, el telemonitoreo y los modelos híbridos de prevención, promoción y atención. | | | | | | |
| 1.3 Ampliación de la cobertura, las capacidades y la interoperabilidad digital en salud. | | | | | | |
| 1.4 Estandarización de bases de datos e interoperabilidad por medio de la IA para el modelamiento predictivo y fortalecimiento de la vigilancia epidemiológica. | | | | | | |
| 1.5 Aumento del uso de prendas inteligentes y dispositivos portátiles para el seguimiento preventivo en APS y territorios. | | | | | | |
| **Subárea** | **Código CUOC** | **Cargo u oficio** | **Tipo de Cargo** | **Nuevas Funciones** | **Nuevos Conocimientos** | **Nuevas Competencias Transversales** |
| Gestión Administrativa | 13420003 | Administrador/a de hospital | Modifica | gestión de tableros, teleoperación de servicios, analítica institucional | interoperabilidad, gestión digital | liderazgo digital |
| Salud Pública | 22699001 | Auditor/a en salud | Modifica | monitoreo de rutas, vigilancia territorial y modelos predictivos | analítica en salud, datos poblacionales | pensamiento analítico |
| Medicina y especialidades | 22120070 | Médico especialista | Modifica | telesalud, seguimiento remoto, IA clínica | telemedicina, IA clínica | toma de decisiones |
| Gerontología | 26351052 | Profesional de atención gerontológica | Modifica | teleacompañamiento y monitoreo remoto de pacientes | salud digital del adulto mayor | empatía digital |
| Salud Oral | 53292003 | Auxiliar de odontología | Modifica | seguimiento preventivo digital y soporte remoto | historia clínica digital | adaptabilidad |
| Bacteriología | 21310002 | Analista de microbiología | Modifica | integración de resultados en sistemas interoperables | LIS/LIMS, vigilancia digital | criterio técnico |
| Técnicos apoyo médico | NCP | Técnico apoyo diagnóstico | Modifica | telemonitoreo, dispositivos portátiles, soporte biomédico | dispositivos wearables | resolución de problemas |
| SST | 22630032 | Profesional SST | Modifica | seguimiento preventivo ocupacional con wearables | monitoreo ergonómico digital | prevención |

| **Gran tendencia:** Intervenciones asistidas digitalmente y personalizadas de alta precisión |
|---|
| 1.6 Evolución de la atención en salud mediante tecnologías inmersivas (VR/AR) y neuro ergonomía. |
| 1.7 Implementación progresiva de IA asistida en cirugía con soporte en tiempo real y visión 3D. |
| 1.8 Aumento de instrumentos quirúrgicos inteligentes y personalizados mediante impresión 3D y sistemas digitales integrados. |
| 1.9 Estandarización de bases de datos e interoperabilidad por medio de la IA para el modelamiento predictivo y fortalecimiento de la vigilancia epidemiológica. |
| 1.10 Consolidación de la odontología digital integral (CAD/CAM, escáneres, radiología 3D y robótica clínica). |
| 1.11 Masificación de la impresión 3D para prótesis, alineadores y biomodelos dentales. |
| 1.12 Mayor uso de la robótica, navegación computarizada y simulación 3D en especialidades médicas. |
| 1.13 Aumento en la integración de tecnologías biomédicas en procesos de rehabilitación, radioterapia, quirúrgicos, entre otros. |

| Subárea | Código CUOC | Cargo u oficio | Tipo de Cargo | Nuevas Funciones | Nuevos Conocimientos | Nuevas Competencias Transversales |
|---|---|---|---|---|---|---|
| instrumentación Quirúrgica | 22402001 | Instrumentador/a quirúrgico/a | Modifica | soporte a cirugía guiada, visión 3D, robótica | cirugía robótica | precisión operativa |
| Medicina y especialidades | 22120070 | Médico especialista | Modifica | IA quirúrgica, navegación 3D, simulación | medicina de precisión | toma de decisiones |
| Salud Oral | 53292003 | Auxiliar de odontología | Modifica | soporte CAD/CAM y escaneo digital | odontología digital | precisión |
| Salud Oral | 53292004 | Auxiliar de odontología e higiene oral | Modifica | soporte impresión 3D y biomodelos | alineadores y biomodelos | organización |
| Técnicos apoyo médico | NCP | Técnico apoyo diagnóstico | Modifica | calibración y soporte biomédico | equipos de navegación | pensamiento técnico |
| Tecnologías apoyo en salud | NCP | Técnico biomédico clínico | Aparece | soporte robótica y simulación | biomédica aplicada | innovación |
| Medicina y especialidades | NCP | Profesional rehabilitación tecnológica | Aparece | simulación motora y tele-rehabilitación | biomecánica digital | empatía + tecnología |

| **Gran tendencia:** Diagnóstico automatizado y de alta precisión | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.14 Consolidación de la automatización integral en laboratorio (TLA, microanálisis y lectura digital). | | | | | | |
| 1.15 Expansión de la biología molecular y la secuenciación NGS como estándar diagnóstico. | | | | | | |
| 1.16 Aumento de la integración de tecnologías de diagnóstico rápido y automatizado en laboratorios para la detección temprana de sepsis y otras emergencias infecciosas. | | | | | | |
| **Subárea** | **Código CUOC** | **Cargo u oficio** | **Tipo de Cargo** | **Nuevas Funciones** | **Nuevos Conocimientos** | **Nuevas Competencias Transversales** |
| Bacteriología | 13420002 | Administrador de laboratorio clínico | Modifica | automatización TLA y calidad | TLA, trazabilidad | liderazgo técnico |
| Bacteriología | 21310002 | Analista de microbiología | Modifica | NGS, diagnóstico molecular | bioinformática clínica | criterio técnico |
| Bacteriología | 32120001 | Asistente laboratorio clínico | Modifica | POCT y lectura digital | middleware | rigurosidad |
| Bacteriología | 53294001 | Auxiliar laboratorio clínico | Modifica | soporte automatización | bioseguridad | trabajo seguro |
| Tecnologías apoyo | NCP | Técnico en automatización diagnóstica | Aparece | soporte TLA y microanálisis | automatización clínica | pensamiento técnico |

| **Gran tendencia:** Salud conectada, preventiva y basada en datos interoperables – Parterías tradicionales | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.17 Mejora en las redes de conectividad y mayor interacción y uso seguro y autónomo de las TICs en procesos de educación, intercambio de saberes y acompañamiento comunitario. | | | | | | |
| 1.18 Uso seguro y autónomo de TICS en el registro, salvaguarda e intercambio de estadísticas vitales asociadas a la práctica de la partería tradicional. | | | | | | |
| 1.19 Implementación conciliada de paquetes tecnológicos básicos en la práctica de las parterías tradicionales Afro, Indígena y Campesina. | | | | | | |
| **Subárea** | **Código CUOC** | **Cargo u oficio** | **Tipo de Cargo** | **Nuevas Funciones** | **Nuevos Conocimientos** | **Nuevas Competencias Transversales** |
| Parterías tradicionales | 32220 | Aprendiz de partería indígena | Modifica | uso básico de TICs y acompañamiento remoto | conectividad comunitaria | aprendizaje colaborativo |
| Parterías tradicionales | 32220 | Partera / partero indígena | Modifica | registro digital y salvaguarda | TICs y estadísticas vitales | liderazgo comunitario |
| Parterías tradicionales | 32220 | Partera campesina | Modifica | uso de paquetes tecnológicos básicos | seguimiento gestacional | autonomía |
| Parterías tradicionales | 32220 | Sabedora / maestra partera | Modifica | intercambio de saberes por medios digitales | protección del saber ancestral | mentoría |

*Fuente: elaboración propia resultados validación tendencias 2025*

### *1.2.1.2. Cargos del AC impactados por las tendencias organizacionales*

En el grupo de tendencias organizacionales se identificaron 12 cargos únicos impactados, con mayor concentración en las subáreas de Gestión Administrativa, Salud Pública, Parterías tradicionales y Bacteriología. El impacto se relaciona principalmente con la consolidación del gobierno del dato, la reorganización de rutas de atención, la operación digital de servicios, la gestión de calidad y la articulación de redes integradas.

De forma transversal, la transformación se expresa en la reconfiguración de los modelos de gestión, coordinación operativa y articulación territorial, fortaleciendo funciones asociadas a la toma de decisiones basada en datos, la acreditación, el cumplimiento regulatorio, la coordinación interprofesional y la gobernanza comunitaria. Esto impulsa nuevos conocimientos en analítica para la gestión, calidad, regulación, operación digital y gobernanza organizativa, junto con competencias transversales como el liderazgo, la gestión del cambio, la coordinación interinstitucional y la toma de decisiones basada en evidencia.

*Tabla 11. Cargos impactados tendencias organizacionales*

| **Gran tendencia:** Gobierno del dato y analítica para decisión clínica, operativa y territorial | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.1 Consolidación de modelos de gestión de datos en salud para soportar decisiones clínicas, administrativas y territoriales. | | | | | | |
| 2.2 Reorganización de las rutas de atención clínicas, comunitarias y colectivas desde la analítica predictiva y el monitoreo digital. | | | | | | |
| 2.3 Consolidación de observatorios regionales con analítica de datos del sector salud para definición de programas, lineamientos, rutas y políticas. | | | | | | |
| **Subárea** | **Código CUOC** | **Cargo u oficio** | **Tipo de Cargo** | **Nuevas Funciones** | **Nuevos Conocimientos** | **Nuevas Competencias Transversales** |
| Gestión Administrativa | 13420003 | Administrador/a de hospital | Modifica | gobernanza del dato, tableros de gestión y analítica operativa | gobierno del dato, BI en salud | liderazgo analítico |
| Salud Pública | 22699001 | Auditor/a en salud | Modifica | observatorios regionales, vigilancia territorial | epidemiología analítica | pensamiento crítico |
| Bacteriología | 13420002 | Administrador de laboratorio clínico | Modifica | integración de datos diagnósticos y trazabilidad | LIS/LIMS, trazabilidad | liderazgo técnico |
| Medicina y especialidades | 22120070 | Médico especialista | Modifica | uso de analítica clínica para rutas de atención | medicina basada en datos | decisión basada en evidencia |
| Gerontología | 26351052 | Profesional de atención gerontológica | Modifica | monitoreo longitudinal y rutas integradas | seguimiento poblacional | empatía digital |

| **Gran tendencia:** Operación digital y automatizada con infraestructura inteligente | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.4 Aceleración de la digitalización y automatización de operaciones con programación y asignación asistidas por sistemas digitales. | | | | | | |
| 2.5 Reconfiguración de los servicios hospitales inteligentes y centros diagnósticos digitales integrados. | | | | | | |
| **Subárea** | **Código CUOC** | **Cargo u oficio** | **Tipo de Cargo** | **Nuevas Funciones** | **Nuevos Conocimientos** | **Nuevas Competencias Transversales** |
| Gestión Administrativa | NCP | Coordinador/a de operaciones hospitalarias digitales | Aparece | asignación automatizada de recursos y flujos | operaciones inteligentes | gestión sistémica |
| Tecnologías apoyo | NCP | Técnico de soporte hospital inteligente | Aparece | monitoreo de equipos y centros digitales | IoMT, soporte biomédico | resolución de problemas |
| Bacteriología | 32120001 | Asistente laboratorio clínico | Modifica | soporte a centros diagnósticos automatizados | automatización clínica | rigurosidad |
| Instrumentación quirúrgica | 22402001 | Instrumentador/a quirúrgico/a | Modifica | integración con quirófanos inteligentes | quirófano digital | precisión |
| Salud Oral | 53292003 | Auxiliar de odontología | Modifica | integración con consultorios digitales | software clínico | adaptabilidad |

| **Gran tendencia:** Redes integradas de servicios y organización del trabajo para atención digital y remota | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.6 Expansión de roles integrales y reorganización del trabajo hacia la atención digital y remota. | | | | | | |
| 2.7 Fortalecimiento de redes integradas e integrales de servicios de salud mediante equipos interprofesionales. | | | | | | |
| 2.8 Integración plena de la salud oral dentro del modelo de APS y atención territorial. | | | | | | |
| 2.9 Actualización y armonización de perfiles ocupacionales y criterios de remuneración en salud. | | | | | | |
| 2.10 Aumento de los recursos e infraestructura para la capacitación del personal de la salud en riesgos psicosociales. | | | | | | |
| 2.11 Aumento de la acreditación y la evaluación externa de laboratorios como estándar obligatorio. | | | | | | |
| 2.12 Fortalecimiento de la cultura regulatoria con auditorías continuas y cumplimiento estricto de estándares. | | | | | | |
| **Subárea** | **Código CUOC** | **Cargo u oficio** | **Tipo de Cargo** | **Nuevas Funciones** | **Nuevos Conocimientos** | **Nuevas Competencias Transversales** |
| Salud Pública | NCP | Coordinador/a territorial de redes integradas | Aparece | articulación de rutas y equipos interprofesionales | APS, redes integradas | liderazgo territorial |
| Gerontología | NCP | Gestor/a de cuidado integral remoto | Aparece | coordinación de seguimiento remoto | atención domiciliaria digital | empatía y coordinación |
| Salud Oral | 53292004 | Auxiliar de odontología e higiene oral | Modifica | integración plena en APS | promoción y prevención | trabajo comunitario |
| Bacteriología | 13420002 | Administrador | Modifica | acreditación y | normas de calidad | liderazgo |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | laboratorio clínico | | auditoría externa | | |
| SST | 22630032 | Profesional SST | Modifica | capacitación en riesgos psicosociales | riesgo psicosocial | liderazgo preventivo |
| Gestión Administrativa | NCP | Analista de calidad y cumplimiento hospitalario | Aparece | auditorías continuas y estándares | calidad y acreditación | detalle y análisis |

| **Gran tendencia:** Sostenibilidad económica y gestión colaborativa de las parterías tradicionales y sus organizaciones de base. | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.13 Reconocimiento de saberes, trayectorias, prácticas y rutas formativas de las parterías tradicionales Afro, Indígena y Campesina desde su autonomía. | | | | | | |
| 2.14 Reconocimiento económico y gestión colaborativa entre las parterías tradicionales Afro, Indígena y Campesina y sus organizaciones de base. | | | | | | |
| 2.15 Impulso a la transmisión de saberes organizativos y al reconocimiento y fortalecimiento de la organización y gobernanza comunitaria de las parterías tradicionales Afro, Indígena y Campesina. | | | | | | |
| 2.16 Fortalecimiento de la inversión y el ordenamiento territorial de las parterías tradicionales a nivel local, regional y nacional. | | | | | | |
| **Subárea** | **Código CUOC** | **Cargo u oficio** | **Tipo de Cargo** | **Nuevas Funciones** | **Nuevos Conocimientos** | **Nuevas Competencias Transversales** |
| Parterías tradicionales | 32220 | Partera / partero indígena | Modifica | gestión colectiva y representación | gobernanza comunitaria | liderazgo |
| Parterías tradicionales | 32220 | Partera campesina | Modifica | articulación organizativa | sostenibilidad económica | gestión comunitaria |
| Parterías tradicionales | 32220 | Sabedora / maestra partera | Modifica | mentoría y organización | gobernanza ancestral | mentoría |

*Fuente: elaboración propia resultados validación tendencias 2025*

#### *1.2.1.3. Cargos del AC impactados por las tendencias ambientales*

En el grupo de tendencias ambientales se identificaron 10 cargos únicos impactados, con mayor concentración en las subáreas de Bacteriología, Instrumentación Quirúrgica, Salud Oral y Parterías tradicionales. La mayor afectación se relaciona con la transición ecológica y la descarbonización de servicios, la gestión integral de residuos sanitarios y sustancias peligrosas, así como el fortalecimiento de la vigilancia ambiental-sanitaria y el enfoque One Health. Esto impulsa nuevos conocimientos en gestión ambiental en salud, residuos peligrosos, vigilancia microbiológica ambiental, resiliencia climática y derechos bioculturales, junto con competencias transversales como la responsabilidad ambiental, el control técnico, la gestión del riesgo y el trabajo territorial y comunitario.

*Tabla 12. Cargos impactados tendencias ambientales*

| **Gran tendencia:** Transición ecológica y descarbonización de servicios, insumos e infraestructura | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 3.1 Difusión y adopción de prácticas de ecoeficiencia en procesos de salud. | | | | | | |
| 3.2 Aumento del uso de materiales y equipos sostenibles y, vigilancia de riesgos ambientales. | | | | | | |
| 3.3 Consolidación de hospitales, quirófanos y servicios de salud de baja huella ambiental. | | | | | | |
| 3.4 Reducción del uso de anestésicos con alto impacto climático. | | | | | | |
| 3.5 Institucionalización de la odontología sostenible en servicios clínicos y prácticas de atención. | | | | | | |
| **Subárea** | **Código CUOC** | **Cargo u oficio** | **Tipo de Cargo** | **Nuevas Funciones** | **Nuevos Conocimientos** | **Nuevas Competencias Transversales** |
| Gestión Administrativa | NCP | Coordinador/a de sostenibilidad hospitalaria | Aparece | implementación de planes de descarbonización y ecoeficiencia | gestión ambiental hospitalaria | liderazgo sostenible |
| Salud Oral | 53292003 | Auxiliar de odontología | Modifica | uso de materiales ecoeficientes y reducción de residuos | odontología sostenible | responsabilidad ambiental |
| Instrumentación Quirúrgica | 22402001 | Instrumentador/a quirúrgico/a | Modifica | optimización de insumos quirúrgicos y protocolos verdes | quirófano sostenible | precisión y eficiencia |
| Medicina y especialidades | 22120070 | Médico especialista | Modifica | reducción de anestésicos de alta huella ambiental | anestesia sostenible | criterio clínico-ambiental |
| Bacteriología | 32120001 | Asistente laboratorio clínico | Modifica | reducción de consumibles y reactivos | laboratorio verde | mejora continua |
| Tecnologías apoyo | NCP | Técnico de mantenimiento biomédico sostenible | Aparece | gestión energética y vida útil de equipos | ecoeficiencia tecnológica | pensamiento sistémico |

| **Gran tendencia:** Gestión integral y trazable de residuos y sustancias peligrosas | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 3.6 Estandarización y trazabilidad digital de la gestión integral y segura de residuos sanitarios y sustancias peligrosas emergentes. | | | | | | |
| 3.7 Integración de estándares de manejo ambiental frente a restos humanos y residuos forenses. | | | | | | |
| **Subárea** | **Código CUOC** | **Cargo u oficio** | **Tipo de Cargo** | **Nuevas Funciones** | **Nuevos Conocimientos** | **Nuevas Competencias Transversales** |
| Bacteriología | 53294001 | Auxiliar laboratorio clínico | Modifica | segregación y trazabilidad digital de residuos biológicos | residuos sanitarios | rigurosidad |
| Bacteriología | 32120001 | Asistente laboratorio clínico | Modifica | control documental y manejo de sustancias | bioseguridad avanzada | control técnico |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | emergentes | | |
| Instrumentación Quirúrgica | 22402001 | Instrumentador/a quirúrgico/a | Modifica | trazabilidad de residuos quirúrgicos y forenses | gestión integral de residuos | precisión |
| SST | 22630032 | Profesional SST | Modifica | protocolos de residuos peligrosos y control de exposición | sustancias peligrosas | prevención |
| Tecnologías apoyo | NCP | Gestor/a de residuos clínicos especializados | Aparece | seguimiento y cumplimiento ambiental | normativa ambiental sanitaria | control y seguimiento |

| **Gran tendencia:** Vigilancia ambiental-sanitaria y resiliencia climática |
|---|
| 3.8 Integración de la adaptación climática y la gestión del riesgo en salud y atención primaria. |
| 3.9 Aumento de investigación de entornos y cambios climáticos en la práctica de la salud. |
| 3.10 Integración de la vigilancia de aguas residuales, antimicrobianos y genes de resistencia en la operación laboratorial. |
| 3.11 Restructuración de los laboratorios como nodos estratégicos del sistema de predicción de brotes y riesgos ambientales asociados a la salud. |
| 3.12 Operación del enfoque One Health como marco integrado de salud ambiental, animal y humana. |

| Subárea | Código CUOC | Cargo u oficio | Tipo de Cargo | Nuevas Funciones | Nuevos Conocimientos | Nuevas Competencias Transversales |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Salud Pública | NCP | Analista de vigilancia ambiental en salud | Aparece | monitoreo de riesgos ambientales y climáticos | salud ambiental | análisis territorial |
| Bacteriología | 21310002 | Analista de microbiología | Modifica | vigilancia de aguas residuales y genes de resistencia | AMR, One Health | criterio técnico |
| Bacteriología | 13420002 | Administrador laboratorio clínico | Modifica | laboratorio como nodo predictivo de brotes | vigilancia integrada | liderazgo |
| Medicina y especialidades | NCP | Epidemiólogo/a clínico-ambiental | Aparece | análisis de riesgo ambiental y brotes | epidemiología ambiental | pensamiento crítico |
| Salud Pública | 22699001 | Auditor/a en salud | Modifica | integración de criterios de resiliencia climática | riesgo poblacional | análisis sistémico |

| **Gran tendencia:** Custodia bioterritorial de insumos y saberes | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 3.6 Relacionamiento y garantía de los derechos bioculturales (plantas, minerales, entre otros) de las parterías tradicionales Afro, Indígena y Campesina. | | | | | | |
| 3.7 Salvaguarda comunitaria del sistema de cuidado de las prácticas de las parterías tradicionales Afro, Indígena y Campesina. | | | | | | |
| **Subárea** | **Código CUOC** | **Cargo u oficio** | **Tipo de Cargo** | **Nuevas Funciones** | **Nuevos Conocimientos** | **Nuevas Competencias Transversales** |
| Parterías tradicionales | 32220 | Partera / partero indígena | Modifica | protección de plantas y minerales tradicionales | derechos bioculturales | liderazgo comunitario |
| Parterías tradicionales | 32220 | Partera campesina | Modifica | salvaguarda territorial de prácticas | custodia bioterritorial | transmisión del saber |
| Parterías tradicionales | 32220 | Sabedora / maestra partera | Modifica | protección intergeneracional del sistema de cuidado | gobernanza ancestral | mentoría |
| Parterías tradicionales | NCP | Custodia territorial de saberes de partería | Aparece | gestión comunitaria de insumos y prácticas | biculturalidad | liderazgo territorial |

*Fuente: elaboración propia resultados validación tendencias 2025*

#### *1.2.1.4. Cargos del AC impactados por las tendencias hacia el bienestar*

En el grupo de tendencias hacia el bienestar se identificaron 8 cargos únicos impactados, con mayor concentración en las subáreas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), Medicina y especialidades, Instrumentación Quirúrgica, Gerontología y Salud Oral. La mayor afectación se relaciona con el fortalecimiento de la ergonomía física y digital, la organización saludable del trabajo, la gestión de cargas laborales, la salud mental y la resiliencia del talento humano en salud. Esto impulsa nuevos conocimientos en ergonomía clínica, salud mental ocupacional, gestión del riesgo psicosocial, misión médica y protocolos de seguridad.

*Tabla 13. Cargos impactados tendencias hacia el bienestar*

| **Gran tendencia:** Bienestar laboral integral y organización del trabajo saludable | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 5.1 Fortalecimiento de la promoción y prevención de la ergonomía física y digital en todos los entornos clínicos y asistenciales. | | | | | | |
| 5.2 Organización del trabajo saludable, con gestión de cargas, rotación y descanso mental para el personal de salud. | | | | | | |
| 5.3 Consolidación de programas de salud mental, autocuidado y apoyo psicosocial para el personal de salud. | | | | | | |
| **Subárea** | **Código CUOC** | **Cargo u oficio** | **Tipo de Cargo** | **Nuevas Funciones** | **Nuevos Conocimientos** | **Nuevas Competencias Transversales** |
| SST | 22630032 | Profesional SST / seguridad y salud en el trabajo | Modifica | diseño de programas de ergonomía física y digital; evaluación de cargas biomecánicas y psicosociales; implementación de pausas activas y protocolos de rotación | ergonomía clínica, riesgo biomecánico, salud mental laboral | liderazgo preventivo, observación del riesgo |
| Bacteriología | 21310002 | Analista de microbiología | Modifica | reorganización de turnos, pausas ergonómicas, autocuidado y gestión de fatiga visual | ergonomía en laboratorio, estrés ocupacional | resiliencia, autocuidado |
| Salud Oral | 53292003 | Auxiliar de odontología | Modifica | rutinas de prevención musculoesquelética y salud mental ocupacional | ergonomía postural, pausas activas | disciplina operativa, autocuidado |
| Instrumentación Quirúrgica | 22402001 | Instrumentador/a quirúrgico/a | Modifica | gestión de carga física prolongada y recuperación mental post-turno | ergonomía quirúrgica, fatiga ocupacional | manejo del estrés, concentración |
| Medicina y especialidades | 22120070 | Médico especialista | Modifica | protocolos de prevención de burnout y gestión de jornadas | fatiga por turnos, bienestar clínico | resiliencia, autocuidado |
| Gerontología | 26351052 | Profesional de atención gerontológica | Modifica | prevención de desgaste emocional por cuidado continuo | carga emocional del cuidado | empatía, resiliencia emocional |
| Gestión Administrativa | NCP | Coordinador/a de bienestar del talento en salud | Aparece | diseño de programas de salud mental, pausas activas y apoyo psicosocial | gestión humana en salud, bienestar organizacional | liderazgo, gestión del cambio |

| **Gran tendencia:** Seguridad, protección y resiliencia del personal de salud | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 5.4 Fortalecimiento de la protección de la misión médica y de los protocolos ante emergencias, riesgos y amenazas al personal de salud. | | | | | | |
| **Subárea** | **Código CUOC** | **Cargo u oficio** | **Tipo de Cargo** | **Nuevas Funciones** | **Nuevos Conocimientos** | **Nuevas Competencias Transversales** |
| SST | 22630032 | Profesional SST / seguridad y salud en el trabajo | Modifica | diseño de protocolos de seguridad, agresiones y emergencias | gestión del riesgo, misión médica | respuesta rápida, liderazgo preventivo |
| Salud Pública | 22699001 | Auditor/a en salud | Modifica | seguimiento de incidentes y continuidad operativa | gestión de crisis, bioseguridad | análisis crítico |
| Medicina y especialidades | 22120070 | Médico especialista | Modifica | activación de protocolos ante amenazas y emergencias | misión médica, continuidad asistencial | toma de decisiones bajo presión |
| Instrumentación Quirúrgica | 22402001 | Instrumentador/a quirúrgico/a | Modifica | aplicación de protocolos de contingencia clínica | seguridad clínica | control emocional |
| Gestión Administrativa | NCP | Coordinador/a de seguridad operativa hospitalaria | Aparece | continuidad operativa y protección del talento humano | seguridad institucional, gestión de crisis | liderazgo, reacción rápida |

*Fuente: elaboración propia resultados validación tendencias 2025*

#### *1.2.1.5. Cargos del AC impactados por las tendencias culturales*

En grupo de tendencias culturales se identificaron 10 cargos únicos impactados, con mayor concentración en las subáreas de Salud Pública, Gerontología, Medicina y especialidades, Salud Oral y Parterías tradicionales. La mayor afectación se relaciona con la consolidación de un ecosistema de salud digital, intercultural, inclusivo y con enfoque diferencial, así como con el reconocimiento de derechos, la gobernanza comunitaria y la dignificación de las prácticas tradicionales de cuidado. Esto impulsa nuevos conocimientos en interculturalidad, enfoque diferencial, equidad territorial, accesibilidad y derechos colectivos, junto con competencias transversales como la comunicación intercultural, la empatía, el trabajo comunitario, la sensibilidad social y la gestión territorial.

*Tabla 14. Cargos impactados tendencias culturales*

| **Gran tendencia:** Ecosistema de salud digital, intercultural, inclusivo y con enfoque diferencial | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 4.1 Nuevos enfoques de la salud desde la digitalidad ética, soberana e intercultural. | | | | | | |
| 4.2 Integración progresiva de prácticas y saberes culturales en las estrategias de prevención, cuidado y promoción de la salud. | | | | | | |
| 4.3 Transformación de la experiencia de salud hacia modelos digitales culturalmente centrados en personas, familias y comunidades. | | | | | | |
| 4.4 Ampliación del acceso efectivo a la salud con enfoque de equidad territorial, étnica y poblacional. | | | | | | |
| **Subárea** | **Código CUOC** | **Cargo u oficio** | **Tipo de Cargo** | **Nuevas Funciones** | **Nuevos Conocimientos** | **Nuevas Competencias Transversales** |
| Salud Pública | NCP | Gestor/a de acceso territorial en salud | Aparece | diseño de rutas con enfoque étnico, territorial y poblacional; articulación con comunidades y redes locales | enfoque diferencial, equidad territorial, interculturalidad | sensibilidad social, gestión territorial |
| Gerontología | 26351052 | Profesional de atención gerontológica | Modifica | adaptación de estrategias de cuidado a contextos culturales, familiares y comunitarios | envejecimiento diferencial, cuidado centrado en persona | empatía, comunicación intercultural |
| Medicina y especialidades | 22120070 | Médico especialista | Modifica | rediseño de experiencia clínica centrada en paciente, familia y comunidad | humanización, ética digital, enfoque diferencial | toma de decisiones, trato humanizado |
| Salud Oral | 53292003 | Auxiliar de odontología | Modifica | promoción y prevención con pertinencia cultural y territorial | educación en salud oral comunitaria, diversidad cultural | comunicación asertiva, trabajo comunitario |
| Tecnologías de apoyo médico | NCP | Diseñador/a de experiencia digital en salud | Aparece | adaptación de plataformas, interfaces y flujos digitales inclusivos | accesibilidad digital, experiencia del usuario, diseño centrado en persona | orientación al usuario, innovación |
| SST | 22630032 | Profesional SST / seguridad y salud en el trabajo | Modifica | adecuación de protocolos diferenciales para poblaciones diversas | enfoque diferencial en entornos laborales | liderazgo inclusivo |
| Bacteriología | 21310002 | Analista de microbiología | Modifica | fortalecimiento de comunicación de resultados y educación al usuario | ética de datos, comunicación clínica | claridad comunicativa |
| Gestión Administrativa | 13420003 | Administrador/a de hospital | Modifica | implementación de modelos de servicio inclusivos y accesibles | gestión de experiencia del usuario, enfoque poblacional | liderazgo institucional |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Salud Pública | 22699001 | Auditor/a en salud | Modifica | auditoría de barreras de acceso y calidad diferencial | equidad y accesibilidad en servicios | análisis crítico |
| Técnicos de apoyo médico | NCP | Técnico de apoyo diagnóstico | Modifica | soporte a herramientas digitales inclusivas y accesibles | accesibilidad tecnológica | adaptabilidad |

| **Gran tendencia:** Gobernanza intercultural con enfoque de género – Parterías tradicionales | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 4.5 Fortalecimiento de las parterías tradicionales Afro, Indígena y Campesina como memoria viva de las comunidades y referente del cuidado comunitario. | | | | | | |
| 4.6 Reconocimiento y fortalecimiento de la partera tradicional como sujeto de derecho, autoridad ancestral, político y salvaguarda de sistemas de conocimiento. | | | | | | |
| 4.7 Consolidación de redes y mecanismos de gestión entre parteras (os) tradicionales, gremios/federaciones de partería tradicional y autoridades propias para fortalecer los lazos entre las parterías tradicionales Afro, Indígena y Campesina. | | | | | | |
| 4.8 Fortalecimiento y consolidación de políticas de genero desde la partería tradicional a nivel nacional. | | | | | | |
| **Subárea** | **Código CUOC** | **Cargo u oficio** | **Tipo de Cargo** | **Nuevas Funciones** | **Nuevos Conocimientos** | **Nuevas Competencias Transversales** |
| Parterías tradicionales | 32220 | Partera aprendiz / aprendiz de partería / partera semilla | Modifica | Participar en espacios comunitarios de aprendizaje y transmisión; apoyar redes y encuentros; fortalecer su rol de continuidad cultural desde la observación y práctica gradual, respetando la autoridad de la matrona/maestra. | Aprender reglas de transmisión del saber, códigos de respeto, y criterios de reconocimiento/autoridad; comprensión de cómo se cuida la práctica frente a exposición externa. | Compromiso, respeto, disciplina; trabajo colaborativo; comunicación cuidadosa; capacidad de aprender y actuar dentro de reglas comunitarias. |
| Parterías tradicionales | 32220 | Partera activa / partera indígena / partera campesina / partera afro | Modifica | Reforzar su rol como referente de cuidado comunitario y continuidad cultural en la práctica cotidiana; participar en redes y mecanismos comunitarios (con autoridades propias) para fortalecer la práctica y su reconocimiento; contribuir en espacios de transmisión y protección del | Conocimiento de acuerdos comunitarios de salvaguardia; criterios de reconocimiento y autoridad; nociones para relacionamiento con instituciones y actores externos sin afectar autonomía ni espiritualidad de la práctica. | Liderazgo basado en confianza; comunicación respetuosa; capacidad de articulación con autoridades propias y redes de parteras; manejo de tensiones asociadas a reconocimiento y visibilidad. |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | saber. | | |
| Parterías tradicionales | 32220 | Sabedora / maestra / partera experta / comadrona / matrona | Modifica | Fortalecer su papel como custodias del saber, orientadoras de la transmisión y del reconocimiento; liderar procesos comunitarios de salvaguardia y redes con autoridades propias; orientar límites y reglas de difusión y representación externa. | Criterios y prácticas de transmisión intergeneracional; acuerdos comunitarios sobre memoria, reconocimiento y autoridad; reglas para representación y diálogo externo sin descontextualizar el saber. | Autoridad ética; mediación; conducción de procesos comunitarios; formación de relevo; resolución de conflictos por reconocimiento o cambios culturales. |

*Fuente: elaboración propia resultados validación tendencias 2025*

### 1.2.2. Ocupaciones impactadas por análisis de brechas de capital humano (BKH).

Este apartado presenta el resultado del análisis cualitativo a ocupaciones relacionadas con el área de cualificación SABI-II en los niveles profesional y asistencial, relacionando la denominación de la ocupación y las denominaciones ocupacionales, permitiendo identificar cargos misionales con brechas relacionadas a cantidad, calidad o pertinencia.

De esta manera, el resultado de brechas de capital Humano evidencia que el progreso de los territorios y la competitividad de los sectores productivos están estrechamente vinculados con la calidad y pertinencia del capital humano disponible. En un contexto marcado por innovaciones constantes y transformaciones en los modelos de trabajo, las organizaciones requieren perfiles con competencias actualizadas y alineadas a las demandas reales del sector, lo cual hace fundamental la identificación y cierre oportuno de brechas de formación.

En este contexto, el presente apartado expone los resultados del estudio de brechas de capital humano desarrollado en el marco del proyecto Salud y Bienestar (SABI 2), que abarca las subáreas de Bacteriología, Gerontología, Gestión administrativa en salud, Instrumentación quirúrgica, Medicina y especialidades médicas, Paterías tradicionales, Salud oral, Salud pública, Seguridad y salud en el trabajo (SST), Técnicos de apoyo médico. [2]

Para orientar la lectura, las brechas se clasifican en tres categorías analíticas:

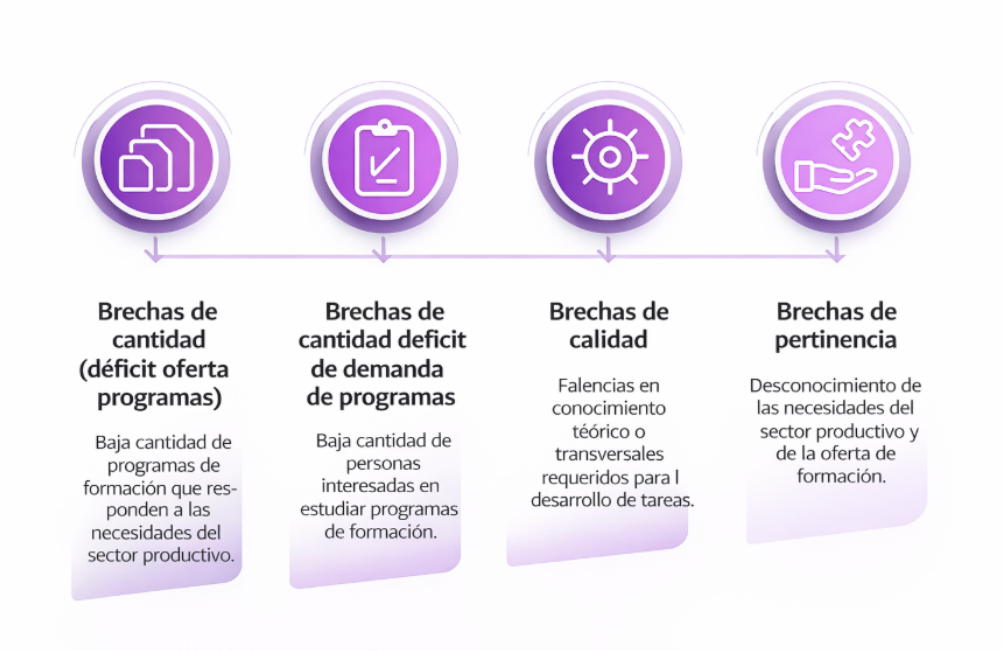
[2] ***Nota metodológica:*** *Las brechas aquí consignadas corresponden a hallazgos identificados a partir de entrevistas semiestructuradas con actores clave del sector, cuyas funciones y nivel de responsabilidad les otorgan una visión estratégica sobre las dinámicas del talento humano y los requerimientos ocupacionales de cada subárea. En este sentido, los resultados constituyen una base analítica relevante para la toma de decisiones sectoriales, la revisión de la oferta educativa y la formulación de acciones orientadas al cierre de brechas de capital humano.*

• Brechas de cantidad (limitaciones en oferta o demanda educativa),

• Brechas de calidad (déficits en conocimientos, habilidades o competencias parcialmente desarrolladas)

• Brechas de pertinencia (ausencias críticas de conocimientos, habilidades o competencias requeridas por el sector).

*Ilustración 3. Tipos de brechas*




Fuente: Elaboración propia 2025

## Bacteriología

| INFORMACIÓN GENERAL |
|---|
| Esta subárea de presenta una dinámica ocupacional diversa dentro del sector salud y bienestar, con presencia de cargos asistenciales, técnico-operativos, especializados, administrativos y directivos asociados a laboratorios clínicos, servicios hospitalarios, vigilancia epidemiológica, salud pública, control de calidad, microbiología, hematología y áreas emergentes como biología molecular, embriología y bioanálisis.<br>A partir de la información recopilada mediante entrevistas semiestructuradas a actores estratégicos del sector productivo incluyendo instituciones prestadoras de servicios de salud, laboratorios clínicos especializados, entidades territoriales de salud, centros de fertilidad y organizaciones privadas se identifican transformaciones relevantes en los perfiles ocupacionales requeridos, particularmente por la incorporación de tecnologías diagnósticas, procesos automatizados, sistemas de aseguramiento de calidad, análisis molecular y mayores exigencias en gestión administrativa y liderazgo técnico.<br>La información recopilada corresponde a actores ubicados en Bogotá D.C., Atlántico (Barranquilla), Santander (Floridablanca), Cesar (Valledupar), Chocó (Quibdó) y otras instituciones con operación nacional, lo que permite contar con una lectura amplia de la subárea desde distintos contextos territoriales y tipos de organización, sin que ello implique una generalización sobre la totalidad del sector.<br>De manera transversal, los participantes resaltan cambios en el alcance funcional del profesional en bacteriología, cuya actuación ya no se limita al procesamiento analítico y diagnóstico clínico, sino que incorpora funciones relacionadas con control de calidad, interpretación avanzada de resultados, uso de herramientas tecnológicas, gestión de equipos, direccionamiento de procesos y articulación con áreas administrativas, regulatorias y comerciales.<br>Asimismo, se observa una tendencia hacia la especialización de perfiles en áreas como microbiología clínica, hematología, genética, diagnóstico molecular, epidemiología y embriología, así como retos asociados a la disponibilidad de talento humano en determinados territorios y niveles ocupacionales, especialmente en cargos técnicos, especializados y de liderazgo. |

| BRECHAS IDENTIFICADAS: Bacteriología | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Código CUOC Ocupación** | **denominación ocupacional** | **Tipo de brecha** | **Análisis de la brecha** | **Alcance** | **Observaciones** |
| 21310 Biólogos, botánicos, zoólogos y afines / Biólogas, botánicas, zoólogas y afines 21310.006 | 21310.006 Bacteriólogo/ Bacterióloga | Cantidad– oferta | En Chocó se reporta ausencia de oferta educativa regional para el cargo, aunque sí existe oferta a nivel nacional. Asimismo, en registros de alcance nacional se señala falta de oferta especializada para áreas avanzadas del laboratorio. | Chocó, Nacional | La brecha se concentra en la disponibilidad de formación especializada y en territorios con menor cobertura local. |
| | | Cantidad–demanda | En Bogotá D.C. y alcance nacional se reporta disminución en la demanda de programas, asociada a migración de graduados hacia áreas técnicas y comerciales por mejores condiciones salariales y menor desgaste laboral. | Bogotá D.C., Nacional | La disminución del interés se concentra especialmente en líneas de especialización y ejercicio clínico por turnos. |
| | | Calidad | Se consolidan falencias en bioinformática, genética, análisis de información, correlación clínica, control de calidad analítico, actualización tecnológica, sistemas de gestión integral de calidad, inglés, ofimática, mantenimiento de equipos, liderazgo, pensamiento crítico y trabajo colaborativo. | Bogotá D.C., Chocó, Cesar, Nacional | Las mayores brechas se concentran en actualización tecnológica y competencias analíticas avanzadas. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Pertinencia | Las funciones reportadas incorporan control de calidad, operación tecnológica, investigación, vigilancia epidemiológica, gestión administrativa y proyección comercial, mientras que la formación universitaria se percibe desalineada en áreas administrativas, comerciales y campos distintos al hospitalario. | Nacional | Se observa evolución funcional del cargo frente a una formación tradicional más clínica. |
| | 21310.008 Bacteriólogo de alimentos / Bacterióloga de alimentos | Cantidad–demanda | Se evidencia disminución en el interés por formarse en esta línea ocupacional, pese a que existen programas base afines en bacteriología y microbiología. | Bogotá D.C. | La brecha no se asocia a ausencia total de oferta base, sino a menor demanda por la línea de especialización. |
| | | Calidad | Se identifican falencias en componentes administrativos, en la realización de ensayos y en adaptabilidad tecnológica, que afectan funciones del cargo asociadas a validación de métodos, análisis estadístico y aplicación de normas. | Bogotá D.C. | La brecha se concentra en capacidades complementarias al componente técnico disciplinar. |
| | | Pertinencia | Aunque existen programas afines de bacteriología y microbiología, la oferta educativa identificada no muestra una orientación explícita hacia bacteriología de alimentos, mientras que el cargo demanda formación aplicada en normas, ensayos, validación de métodos e investigación. | Bogotá D.C. | La brecha se relaciona con especialización insuficiente de la oferta frente al campo ocupacional específico. |
| | 21310.009 Bacteriólogo de farmacéutica / Bacterióloga de farmacéutica | Cantidad–demanda | Se reporta disminución en el interés por formarse en esta línea ocupacional, a pesar de existir programas base afines en bacteriología y microbiología. La menor demanda se asocia a migración hacia otras áreas técnicas y comerciales por mejores condiciones laborales y salariales. | Bogotá D.C. | La brecha se concentra en la demanda de la línea especializada, no en la ausencia total de programas base. |
| | | Calidad | Se identifican falencias en manejo de productos estériles y no estériles, componentes químicos, buenas prácticas de laboratorio y buenas prácticas de manufactura, así como en competencias transversales como liderazgo colaborativo, creatividad e innovación y comunicación escrita profesional. Estas falencias afectan funciones relacionadas con validación de métodos, análisis estadístico, control de calidad y documentación técnica. | Bogotá D.C. | La brecha se concentra en competencias técnico-regulatorias y transversales requeridas por la industria farmacéutica. |
| | | Pertinencia | Aunque la oferta educativa disponible incluye programas base en bacteriología y microbiología, no se identifica una orientación explícita hacia la industria farmacéutica y procesos de manufactura, mientras que el cargo demanda competencias específicas en BPM, validación de procesos, normas ISO y componentes químicos. | Bogotá D.C. | La brecha se relaciona con insuficiente especialización de la oferta frente al campo farmacéutico |
| | 21310.010 Bacteriólogo de hematología / Bacterióloga de hematología | Cantidad – oferta | En el departamento del Chocó se reporta ausencia de oferta regional para esta especialización, aunque sí existe oferta nacional. Esto limita el acceso territorial a formación específica para el cargo. | Chocó | La brecha se concentra en la cobertura regional de programas especializados. |
| | 21310.079 Microbiólogo | Cantidad – oferta | En Chocó no se reporta oferta regional, aunque sí existe oferta nacional para especialización en microbiología. | Chocó | La brecha se concentra en acceso territorial a la formación especializada. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Cantidad–demanda | En Bogotá D.C. se reporta disminución en el interés por programas de microbiología, debido a inclinación de graduados hacia áreas técnicas y comerciales por temas de remuneración y desgaste laboral. | Bogotá D.C. | |
| | | Calidad | Se identifican falencias en liderazgo colaborativo y áreas administrativas, que afectan funciones públicas, análisis estadístico, validación de métodos e investigación. | Bogotá D.C. | La brecha combina componente técnico y transversal. |
| | | Pertinencia | Se encuentra desajuste entre el sector productivo y la oferta educativa en competencias técnicas relacionadas con funciones públicas, investigación aplicada y validación metodológica requeridas por el cargo. | Nacional | Requiere fortalecimiento de la formación especializada. |
| 31120 | 31120.012 Técnico de laboratorio clínico / Técnica de laboratorio clínico | Cantidad – oferta | En Chocó no se reporta oferta regional específica para el cargo, aunque existe oferta nacional. | Chocó | La brecha se concentra en la disponibilidad territorial de programas técnicos específicos. |
| | | Calidad | Se identifican falencias en técnicas de toma de muestras, conocimientos en bacteriología con énfasis en laboratorio clínico y competencias relacionadas con gestión del cambio y aprendizaje continuo. | Chocó | La brecha afecta la operación técnica básica del laboratorio. |
| | | Pertinencia | La formación disponible no siempre responde de manera específica a las funciones del laboratorio clínico, particularmente en microbiología, hematología y química clínica. | Nacional | Requiere alineación curricular con funciones técnicas del cargo. |
| 53294 | 53294.001 Auxiliar de laboratorio clínico | Cantidad – oferta | La evidencia reporta existencia de programas técnicos y cursos asociados a auxiliar de laboratorio en Bogotá D.C. y Cesar; sin embargo, la disponibilidad de programas directamente orientados al laboratorio clínico es limitada en cobertura nacional. Esto sugiere una oferta insuficiente frente a la demanda funcional del cargo. | Nacional | La brecha se relaciona con limitada oferta específica para laboratorio clínico. |
| | | Calidad | Se identifican falencias en conocimientos asociados con aseguramiento, conocimiento del sistema de salud, manejo adecuado de muestras, preanalítica, bioseguridad, procedimientos de descontaminación y herramientas ofimáticas. Estas brechas afectan directamente funciones como toma de muestras, flebotomía, embalaje, trazabilidad y soporte preanalítico. | Nacional | La brecha se concentra en capacidades técnico-operativas críticas para el rol. |
| | | Pertinencia | La formación disponible no siempre desarrolla de manera suficiente competencias específicas del laboratorio clínico, tales como soporte preanalítico, aplicación de pruebas, bioseguridad, trazabilidad de muestras y control de procesos. Esto genera desajuste entre la oferta educativa identificada y las funciones efectivamente requeridas en el cargo. | Nacional | La brecha se concentra en la alineación entre currículo y funciones del proceso preanalítico y de toma de muestras. |

**BRECHAS IDENTIFICADAS: Cargos transversales relacionados con bacteriología**

| Código CUOC Ocupación | denominación ocupacional | Tipo de brecha | Análisis de la brecha | Alcance | Observaciones |
|---|---|---|---|---|---|
| 13420 Directores y gerentes de servicios de salud / directoras y gerentas de servicios de salud | 13420.013 Director general de laboratorio clínico / directora general de laboratorio clínico | Calidad | Se identifican falencias en componentes administrativos y comerciales que afectan procesos de gestión del riesgo, selección de proveedores y acreditación. | Cesar | Perfil altamente orientado a gestión estratégica. |
| | | Pertinencia | La formación académica no incorpora de manera suficiente gestión comercial y liderazgo organizacional. | Cesar | Se requiere énfasis en gerencia y dirección de servicios de salud. |
| | 13420.015 Director de laboratorio clínico / directora de laboratorio clínico | Calidad | Se identifican falencias en bioinformática, análisis de información y componentes administrativos en salud, que afectan la gestión integral de procesos asistenciales y administrativos. | Bogotá D.C. | Brecha asociada a gestión clínica y administrativa. |
| | | Pertinencia | La formación base en medicina y patología no siempre desarrolla competencias suficientes en gestión administrativa del laboratorio y uso de herramientas digitales avanzadas. | Bogotá D.C. | Se requiere fortalecimiento en gestión de procesos y análisis de datos. |
| **NCP** | Jefe de laboratorio clínico | Calidad | Se identifican falencias en bioinformática, análisis de información, liderazgo y componentes administrativos en salud. | Bogotá D.C. | Brecha asociada a gestión de equipos y procesos. |
| | | Pertinencia | La formación base en bacteriología generalmente no incorpora suficientes componentes de gestión administrativa, comercial y mantenimiento de equipos. | Bogotá D.C. | Se requiere fortalecimiento en gestión clínica. |
| **NCP** | Coordinador de calidad del laboratorio clínico | Calidad | Se identifican falencias en conocimientos asociados con normas de acreditación, auditoría en salud, sistemas ISO y control normativo, que afectan funciones relacionadas con mantenimiento de la acreditación, gestión de PQRS y acciones de mejora continua. | Cesar | La brecha se concentra en aseguramiento de calidad y normatividad especializada. |
| | | Pertinencia | Aunque la formación base en bacteriología aporta el componente técnico, el cargo demanda una especialización más fuerte en auditoría, calidad y acreditación, que no está cubierta en su totalidad en la formación inicial. | Cesar | Se requiere articulación entre formación clínica y gestión de calidad. |
| **NCP** | Director científico | Calidad | Se identifican falencias en finanzas e inglés, competencias que limitan la gestión estratégica, financiera y comercial del laboratorio. | Nacional | La brecha se concentra en competencias gerenciales y de internacionalización. |
| | | Pertinencia | a oferta educativa base en bacteriología o medicina desarrolla suficientemente componentes de gestión financiera, dirección estratégica y liderazgo comercial requeridos por el cargo. | Nacional | Desajuste entre formación disciplinar y rol directivo. |
| **NCP** | Embriólogo | Cantidad- Oferta | No se identifica oferta educativa específica en embriología y andrología; la formación se desarrolla principalmente mediante cursos internos, capacitación por proveedores y experiencia en clínica. | Atlántico | La ausencia de programas formales limita la disponibilidad de talento especializado. |
| | | Cantidad-demanda | Se reporta bajo interés debido a la limitada demanda laboral del cargo. | Atlántico | La demanda del mercado no incentiva nuevas trayectorias formativas. |
| | | | Se identifican falencias en embriología, andrología y creatividad e innovación, que afectan la ejecución de | Atlántico | Perfil de alta especialización técnica. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | técnicas de fecundación, procesamiento de gametos y control de calidad. | | |
| | | | Aunque parte de la formación en biología incluye contenidos relacionados, en la práctica son bacteriólogos quienes asumen estas funciones sin acreditación formal específica, lo que evidencia desajuste entre formación disponible y necesidades del sector. | Atlántico | Desajuste entre la oferta educativa y el sector productivo |

## Gerontología

**INFORMACIÓN GENERAL**

La subárea de Gerontología presenta una dinámica ocupacional diversa dentro del sector salud y bienestar, con presencia de cargos directamente asociados al estudio integral del envejecimiento y la vejez, así como perfiles transversales relacionados con la atención extramural, el cuidado domiciliario, la intervención comunitaria y el acompañamiento psicosocial a personas mayores.

A partir de la información recopilada mediante entrevistas semiestructuradas a actores del sector productivo, entrevistas a programas educativos, revisión de la oferta educativa existente y cruce con la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia, se identifican transformaciones relevantes en los perfiles ocupacionales requeridos, particularmente por el incremento de la población mayor, la necesidad de fortalecer modelos de envejecimiento activo, permanencia en el entorno familiar, cuidado en domicilio y estrategias preventivas de alcance territorial.

La información disponible permite una lectura amplia de la subárea desde distintos contextos funcionales y organizacionales, sin que ello implique una generalización sobre la totalidad del sector. De manera transversal, los actores consultados evidencian que el alcance funcional del talento humano en gerontología ha evolucionado más allá del acompañamiento tradicional del proceso de envejecimiento, incorporando funciones relacionadas con análisis de información, seguimiento funcional, gestión territorial, coordinación de redes de apoyo, articulación comunitaria, diseño de intervenciones psicosociales y fortalecimiento de modelos de atención extramural.

Asimismo, se observa una tendencia hacia perfiles híbridos que integran fundamentos de gerontología con salud pública, intervención social, acompañamiento comunitario y gestión de servicios orientados a personas mayores, especialmente en cargos como coordinador de salud extramural y perfiles de visita y seguimiento domiciliario con enfoque gerontológico.

De manera estructural, la subárea presenta brechas principalmente en calidad y pertinencia, asociadas a la necesidad de fortalecer competencias en intervención territorial, envejecimiento activo, redes de cuidado, herramientas tecnológicas, seguimiento funcional y adaptación curricular frente a nuevos modelos de atención a la vejez. Adicionalmente, persisten retos asociados a la cantidad – demanda y a la cobertura territorial de la oferta educativa específica en gerontología, lo que puede incidir en la disponibilidad futura de talento humano especializado.

**BRECHAS IDENTIFICADAS: Gerontología**

| Código CUOC Ocupación | denominación ocupacional | Tipo de brecha | Análisis de la brecha | Alcance | Observaciones |
|---|---|---|---|---|---|
| 26351 Profesionales del trabajo social y consejeros | 26351052 Gerontólogo/ Gerontóloga | Cantidad– oferta | Aunque existe oferta específica en gerontología, esta se concentra en un número limitado de departamentos y no presenta cobertura amplia en todo el territorio, lo que restringe la disponibilidad regional de formación específica para el cargo. | Nacional | Se identificó oferta en Antioquia, Quindío, Caldas y Caquetá, con distinta naturaleza y nivel de formación. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Cantidad–demanda | Se identifica una brecha asociada a la baja atracción de nuevas generaciones hacia la formación en gerontología, expresada en menor interés por estudiar el programa y reducción de inscripciones, lo que limita la disponibilidad futura de talento humano para cargos propios de la subárea. | Nacional | |
| | | Calidad | Se identifican falencias en conocimientos y destrezas asociadas a análisis y procesamiento de datos, uso de herramientas tecnológicas, caracterización territorial, estructuración de políticas públicas, innovación de servicios sociales y seguimiento funcional, las cuales afectan funciones reales del cargo relacionadas con valoración integral del envejecimiento, diseño de intervenciones, acompañamiento psicosocial y articulación de redes de cuidado. | Nacional | El rol ha evolucionado hacia perfiles híbridos entre intervención social, salud pública, análisis de información y gestión del envejecimiento activo. |
| | | Pertinencia | Se evidencia un desajuste entre las competencias requeridas por el sector productivo para el abordaje integral del envejecimiento, particularmente en teleasistencia, tecnologías aplicadas al cuidado, análisis de información, innovación social y abordajes territoriales, y lo identificado en la formación reportada, donde no se observa una incorporación suficientemente homogénea de estas competencias emergentes. | Nacional | La principal alerta no está en la ausencia de formación base, sino en la velocidad de actualización curricular frente a nuevas exigencias derivadas del envejecimiento poblacional, la transformación digital del cuidado y la gestión de modelos preventivos. |
| **NCP** | Gerontóloga/ Gerontólogo líder de la RIAS de Promoción y Mantenimiento de la Salud, con énfasis en adultez y vejez | Calidad | Se identifican falencias en conocimientos técnicos y destrezas relacionadas con interpretación de datos epidemiológicos y operativos, manejo avanzado de herramientas de análisis, transformación de información en recomendaciones prácticas y dominio operativo de rutas de atención y modelos preventivos, las cuales afectan funciones asociadas al diseño, seguimiento y evaluación de estrategias de gestión del riesgo en salud, conformación de cohortes, formulación de lineamientos y seguimiento a resultados en salud. | Nacional | El cargo evidencia una sofisticación funcional que acerca el perfil al campo de salud pública y analítica en salud, lo que exige complementar la formación gerontológica con competencias en gestión del riesgo, indicadores y direccionamiento técnico. |
| | | Pertinencia | Se evidencia un desajuste entre el perfil requerido para este cargo, que demanda articulación entre gerontología, salud pública, gestión del riesgo, RIAS, análisis de indicadores y coordinación intersectorial, y la oferta formativa identificada para la subárea, en la que la formación específica en gerontología existe, pero no aparece de manera suficientemente orientada a este tipo de funciones especializadas de direccionamiento técnico en salud. | nacional | Este cargo refleja una tendencia del sector hacia perfiles especializados de liderazgo técnico, para los cuales la formación actual puede requerir rutas complementarias o posgraduales. |
| **NCP** | Coordinador de salud extramural | Calidad | Se identifican falencias en conocimientos y destrezas relacionadas con caracterización poblacional, seguimiento funcional de personas mayores, articulación de rutas de atención, acompañamiento psicosocial, gestión de redes de apoyo y promoción del envejecimiento activo, las cuales | Nacional | El cargo integra gestión territorial, envejecimiento activo y articulación comunitaria, por lo que demanda competencias híbridas entre servicios de salud y gerontología. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | afectan funciones reales del cargo en territorio y en modelos preventivos y comunitarios. | | |
| | | Pertinencia | Se evidencia un desajuste entre la formación base del cargo y las funciones específicas relacionadas con atención extramural a personas mayores, especialmente en coordinación de servicios preventivos, intervención territorial, enfoque psicosocial y permanencia de la persona mayor en su entorno familiar y comunitario. | Nacional | La gerontología funciona como formación complementaria clave para fortalecer el enfoque integral del envejecimiento en servicios extramurales. |
| **BRECHAS IDENTIFICADAS: Cargos transversales relacionados con Gerontología** | | | | | |
| **Código CUOC Ocupación** | **denominación ocupacional** | **Tipo de brecha** | **Análisis de la brecha** | **Alcance** | **Observaciones** |
| NCP | Visitador domiciliario con enfoque gerontológico | Calidad | Se identifican falencias en conocimientos y habilidades relacionadas con valoración integral del envejecimiento en el hogar, seguimiento a funcionalidad, bienestar psicosocial, redes de apoyo y condiciones del entorno | Nacional | El perfil requiere una mirada integral del envejecimiento desde dimensiones biológicas, psicológicas y sociales. |
| | | Cantidad | Se evidencia un desajuste entre la formación disponible y las funciones del cargo, particularmente en intervención domiciliaria, análisis del entorno familiar, promoción del envejecimiento saludable y acompañamiento integral de la persona mayor en su contexto cotidiano. | Nacional | |

## Gestión administrativa en salud

**INFORMACIÓN GENERAL**

La subárea de gestión administrativa en salud presenta una dinámica ocupacional diversa y en transformación dentro del sector salud y bienestar (SABI 2), con presencia de cargos directivos, administrativos, técnicos y auxiliares que soportan la operación institucional, el aseguramiento, la calidad asistencial, la gestión financiera y la trazabilidad de la información clínica y administrativa.

A partir de la información recopilada en entrevistas con actores del sector productivo, se observa que el mercado laboral está demandando perfiles cada vez más especializados, particularmente en áreas como auditoría en salud, cuentas médicas, facturación, documentación sanitaria, sistemas de información, gestión hospitalaria y direccionamiento estratégico de instituciones prestadoras y aseguradoras.

Desde la perspectiva metodológica, esta subárea tiene una particularidad importante: la alta transversalidad entre cargos propios del núcleo sectorial salud y cargos administrativos que, aunque pueden originarse en otras áreas de formación, hoy tienen una aplicación directa en el sector. Esto implica que existen roles que requieren formación base o experiencia funcional en salud, mientras que otros pueden ser desempeñados desde perfiles administrativos, financieros, jurídicos o de ingeniería, siempre que logren una adecuada apropiación del contexto sectorial. Esta condición es central para el análisis de brechas, especialmente al momento de diferenciar entre ausencia de oferta, desajustes curriculares y necesidades de especialización funcional.

Más que una falta generalizada de programas, el hallazgo central apunta a una brecha de especialización aplicada. La oferta formativa en administración, gerencia en salud y áreas afines existe y tiene presencia en varias ciudades principales; sin embargo, el sector está demandando conocimientos más específicos en normatividad sanitaria, aseguramiento, auditoría médica, trazabilidad documental, glosas, interoperabilidad, analítica de datos y lectura estratégica de indicadores en salud. En otras palabras, la tensión no está en la existencia de formación, sino en la capacidad de la formación para responder a la complejidad operativa y regulatoria del sistema.

Un insight particularmente relevante es que cargos que antes se asociaban a funciones de soporte hoy están migrando hacia perfiles con mayor peso analítico y estratégico. Esto es evidente en áreas como información en salud, cuentas médicas y coordinación operativa, donde la calidad del dato, la sostenibilidad financiera y la articulación entre procesos administrativos y asistenciales se vuelven determinantes para el desempeño institucional.

En el nivel directivo, la evolución es aún más marcada. Los perfiles de gerencia de clínicas, hospitales y entidades promotoras de salud están siendo exigidos no solo en gestión institucional, sino también en lectura del riesgo, resultados en salud, sostenibilidad financiera, articulación con modelos de atención y toma de decisiones basada en información. Esto sugiere una transición desde una administración tradicional hacia una gerencia sectorial altamente especializada y orientada a resultados.

| BRECHAS IDENTIFICADAS: Gestión administrativa en salud | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Código CUOC Ocupación** | **denominación ocupacional** | **Tipo de brecha** | **Análisis de la brecha** | **Alcance** | **Observaciones** |
| 11200 Directores y gerentes generales / directoras y gerentas generales | 11200012 Director general de clínica / directora general de clínica | Cantidad – oferta | La oferta educativa existente en administración en salud, gerencia hospitalaria y áreas afines se concentra principalmente en ciudades principales como Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla. En territorios intermedios y periféricos la disponibilidad de programas de posgrado orientados a alta dirección institucional en salud es limitada, lo que restringe la formación especializada para estos cargos fuera de grandes centros urbanos. | Nacional | En ciudades principales la brecha no se expresa por ausencia de programas, sino por concentración territorial de la oferta. En periferias la limitación se profundiza por menor acceso y menor presencia de instituciones complejas que funcionen como escenario de desempeño. |
| | | Calidad | Falencias en conocimientos asociados a direccionamiento estratégico, sostenibilidad financiera, lectura de indicadores de salud, salud pública aplicada a la gestión institucional, auditoría de calidad y articulación entre la operación administrativa y asistencial, afectan funciones relacionadas con la toma de decisiones estratégicas, continuidad del servicio y gestión integral del riesgo institucional. | Nacional | El mercado laboral está migrando hacia perfiles directivos con mayor dominio de análisis de riesgo, indicadores sanitarios y lectura poblacional del servicio. |
| | | Pertinencia | La oferta disponible privilegia componentes de gerencia hospitalaria y administración institucional, pero no desarrolla con suficiente profundidad competencias en salud colectiva, gestión del riesgo poblacional, análisis epidemiológico aplicado a la dirección y articulación con modelos integrales de atención, lo que genera un desfase frente a las exigencias actuales del cargo. | Nacional | El cargo ha dejado de ser exclusivamente administrativo y exige capacidades híbridas entre dirección institucional, salud pública y análisis poblacional. |
| | Director general de entidad promotora de salud / directora general de entidad promotora de salud | Cantidad - oferta | La oferta de maestrías y especializaciones en administración en salud y economía de la salud existe en ciudades principales, pero presenta menor disponibilidad en regiones periféricas y menor cobertura de programas con énfasis específico en aseguramiento y dirección de EPS. | Nacional | La concentración de la oferta puede limitar la disponibilidad de talento especializado en regiones con operación descentralizada de EPS. |
| | | Calidad | Falencias en conocimientos sobre aseguramiento, gestión del riesgo en salud, segmentación poblacional, contratación de redes, sostenibilidad financiera y análisis de resultados | Antioquia Nacional | El cargo demanda una combinación de administración estratégica, regulación |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | sanitarios afectan funciones relacionadas con la dirección estratégica de EPS y entidades aseguradoras. | | sectorial y gestión poblacional del riesgo. |
| | | Pertinencia | La formación existente fortalece la administración institucional y financiera, pero presenta menor desarrollo en gestión integral del riesgo en salud con enfoque poblacional, análisis epidemiológico, segmentación de usuarios y articulación entre aseguramiento y salud pública, que hoy son componentes centrales del rol. | Antioquia Nacional | El perfil está evolucionando desde una dirección financiera hacia una dirección integral del riesgo y resultados en salud. |
| 13420 Directores y gerentes de servicios de salud / directoras y gerentas de servicios de salud | 13420005 Director de área de urgencias / directora de área de urgencias | Cantidad – oferta | La oferta de formación específica en gestión de servicios críticos y dirección operativa de urgencias es limitada, especialmente fuera de grandes ciudades, donde predominan programas generales en gerencia hospitalaria sin profundización en servicios de alta complejidad. | Nacional | En periferias la brecha se amplifica por menor presencia de hospitales de alta complejidad y menor oferta de especialización funcional. |
| | | Calidad | Falencias en competencias de coordinación operativa, gestión de tiempos de respuesta, liderazgo de equipos, continuidad asistencial y articulación de urgencias con otras rutas de atención afectan funciones reales del cargo en la gestión del servicio. | Nacional | El cargo requiere una fuerte integración entre conocimiento clínico-operativo y gestión de servicios críticos. |
| | | Pertinencia | La formación disponible suele concentrarse en gestión hospitalaria general, sin desarrollar suficientemente la administración de servicios críticos, flujos de pacientes, tiempos de atención y coordinación interinstitucional. | Nacional | El perfil se está desplazando hacia un rol más sistémico dentro de la red asistencial. |
| 22699 Profesionales de la salud no clasificados en otras ocupaciones | 22699.001 Auditor/ auditora en salud | Cantidad – oferta | Aunque existe oferta relacionada en auditoría y administración en salud, la disponibilidad de programas especializados en auditoría asistencial, auditoría médica y calidad en salud es desigual entre ciudades principales y territorios periféricos, con menor acceso regional a niveles avanzados de formación. | Antioquia Bogotá Nacional | La brecha territorial es más marcada en regiones con menor presencia de universidades con oferta posgradual en auditoría en salud. |
| | | Calidad | Falencias en conocimientos sobre auditoría de cuentas médicas, normatividad, habilitación, estándares de calidad, análisis de glosas y mejora continua afectan funciones reales del cargo en control institucional y evaluación de procesos asistenciales. | Antioquia Bogotá Nacional | Perfil crítico para sostenibilidad financiera, control del gasto y calidad del servicio. |
| | | Pertinencia | La formación administrativa general y parte de la oferta en auditoría no profundiza lo suficiente en auditoría médica, auditoría asistencial y trazabilidad clínica-administrativa, lo que limita la respuesta a las exigencias funcionales del cargo. | Antioquia Bogotá Nacional | La especificidad técnica del rol exige formación sectorial mucho más especializada. |
| NCP | Medico auditor | Cantidad - oferta | La oferta de programas en auditoría médica y auditoría de cuentas médicas se encuentra concentrada en ciudades principales y no presenta cobertura homogénea en el país, lo que limita la formación especializada del rol en varias regiones. | Bogotá D.C., Antioquia, Valle del Cauca; brecha en otros territorios | La concentración territorial restringe la formación de perfiles médicos orientados a control clínico-financiero. |
| | | Calidad | Se identifican falencias en conocimientos sobre glosas, cuentas médicas, normatividad, auditoría de pertinencia clínica y calidad asistencial, afectando la revisión de cuentas, | Nacional | Perfil crítico para sostenibilidad financiera y aseguramiento de calidad. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | la validación médica de servicios y el control de inconsistencias clínicas y documentales | | |
| | | Pertinencia | La formación disponible presenta desajuste entre el componente clínico y la auditoría especializada, especialmente en integración entre juicio médico, control documental y auditoría financiera. | Nacional | El mercado demanda un perfil híbrido clínico-administrativo. |
| **BRECHAS IDENTIFICADAS: Cargos transversales relacionados con Gestión administrativa en salud** | | | | | |
| **Código CUOC Ocupación** | **denominación ocupacional** | **Tipo de brecha** | **Análisis de la brecha** | **Alcance** | **Observaciones** |
| 32520 Técnicos en documentación sanitaria / Técnicas en documentación sanitaria | 32520007 Codificador clínico / Codificadora clínica | Cantidad – oferta | No se identifican programas específicos orientados directamente a la formación del rol de codificación clínica, clasificación diagnóstica y procedimientos | Nacional | La función suele ser asumida por formación técnica relacionada, pero no necesariamente mediante programas diseñados específicamente para este perfil. |
| | | Calidad | Falencias en conocimientos técnicos sobre codificación diagnóstica, clasificación de procedimientos, estándares de registro y trazabilidad clínica | Antioquia | Perfil crítico para calidad de información, facturación y seguimiento epidemiológico. |
| | | Pertinencia | La formación técnica en documentación sanitaria no siempre profundiza en estándares actualizados de codificación, clasificación clínica y uso estratégico de información diagnóstica. | Nacional | El rol gana relevancia por interoperabilidad, calidad del dato y facturación clínica. |
| | 32520008 Coordinador de información de salud / Coordinadora de información de salud | Calidad | Falencias en conocimientos técnicos sobre trazabilidad de registros, interoperabilidad, manejo de RIPS, calidad del dato, indicadores e interpretación de información clínica afectan funciones reales del cargo relacionadas con control, seguimiento y analítica de información sectorial. | Nacional | Combina brechas en conocimientos técnicos y competencias transversales asociadas a coordinación y aseguramiento de calidad del dato. |
| | | Pertinencia | La formación existente en documentación sanitaria, administración en salud y áreas técnicas relacionadas no desarrolla con profundidad gestión avanzada de información clínica, gobierno del dato, interoperabilidad y analítica sectorial, lo que genera un desajuste frente a la creciente digitalización del mercado laboral en salud. | Nacional | El perfil está evolucionando rápidamente por transformación digital y uso estratégico de información en salud. |
| 42291 Auxiliares administrativos en salud / Auxiliares administrativas en salud | 42291002 Auxiliar administrativo en salud / Auxiliar administrativa en salud | Cantidad – oferta | La oferta educativa en programas técnicos, tecnológicos y formación para el trabajo en áreas administrativas es amplia; sin embargo, es limitada la oferta específica orientada a procesos administrativos propios del sector salud, como autorizaciones, cuentas médicas, facturación sectorial, glosas y soporte documental clínico, especialmente en municipios intermedios y periferias. | Nacional | La oferta educativa en programas técnicos, tecnológicos y formación para el trabajo en áreas administrativas es amplia; sin embargo, es limitada la oferta específica orientada a procesos administrativos propios del sector salud, como autorizaciones, cuentas médicas, facturación sectorial, glosas y soporte documental clínico, especialmente en municipios intermedios y periferias. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Calidad | Falencias en conocimientos técnicos sobre manejo documental clínico, autorizaciones, facturación en salud, radicación de servicios y trazabilidad de soportes afectan funciones reales del cargo. | Antioquia | Predomina la brecha en conocimientos técnicos; adicionalmente se observan debilidades en organización y trazabilidad operativa. |
| | | Pertinencia | La formación técnica y tecnológica en áreas administrativas desarrolla competencias generales, pero no incorpora con suficiente profundidad procesos específicos del sector salud como RIPS, glosas, manejo de historias clínicas y normatividad sanitaria documental. | Antioquia | La causa principal está en la baja adaptación curricular al entorno salud. |
| | 42291004 Auxiliar de cuentas médicas | Calidad | Falencias en conocimientos técnicos sobre radicación, auditoría documental, glosas, manuales tarifarios, facturación y trazabilidad de cuentas afectan funciones reales del cargo. | Nacional | Perfil de alta demanda operativa en IPS, clínicas y aseguradoras, con impacto directo en sostenibilidad financiera. |
| | | pertinencia | La oferta existente no desarrolla con profundidad procesos de cuentas médicas, glosas, facturación sectorial y aseguramiento, lo que genera un desajuste frente a las funciones reales del cargo. | Nacional | |
| NCP | Coordinador de operaciones en salud | Cantidad – oferta | Reducida disponibilidad de programas específicos orientados a gestión operativa de servicios de salud, continuidad asistencial y optimización de flujos sectoriales, particularmente en niveles de especialización. | Antioquia Bogotá Nacional | Escasez de trayectorias formativas especializadas en operación de servicios de salud. |
| | | Calidad | Falencias en conocimientos técnicos relacionados con indicadores de eficiencia, optimización de procesos y continuidad de servicios, junto con debilidades en competencias transversales de articulación interáreas y liderazgo operativo | Antioquia | La brecha combina componente técnico-operativo y habilidades transversales de coordinación. |
| | | Pertinencia | La formación en operaciones e ingeniería fortalece la gestión de procesos, pero no siempre desarrolla la lógica específica de operación de servicios de salud, tiempos de atención, continuidad del cuidado y requerimientos regulatorios sectoriales. | Antioquia | El mercado laboral está demandando un perfil más orientado a servicios y experiencia del usuario en salud. |

## Instrumentación quirúrgica

**INFORMACIÓN GENERAL**

La subárea de instrumentación quirúrgica se configura como uno de los núcleos ocupacionales más especializados dentro del sector salud y bienestar, directamente articulado con la prestación de servicios asistenciales de mediana y alta complejidad. Su dinámica laboral se concentra en instituciones hospitalarias, clínicas, centros quirúrgicos especializados y servicios ambulatorios donde la seguridad del paciente, la esterilidad del entorno y la precisión operativa son determinantes.

A partir de la información recopilada en entrevistas con actores del sector productivo, programas educativos, revisión de la oferta formativa existente y cruce con la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC), se identifica que el perfil ocupacional del instrumentador quirúrgico ha evolucionado de manera importante. Ya no se limita al apoyo instrumental dentro de sala, sino que incorpora funciones asociadas a gestión del riesgo quirúrgico, control de dispositivos médicos, trazabilidad de insumos, protocolos avanzados de bioseguridad, apoyo a procedimientos mínimamente invasivos y acompañamiento a tecnologías quirúrgicas de mayor sofisticación.

Desde la perspectiva de oferta educativa, la ruta formativa se encuentra claramente identificada a nivel universitario y presenta presencia en departamentos como Santander, Antioquia, Valle del Cauca, Cesar, Atlántico, Córdoba, Bogotá D.C., Risaralda y Bolívar. Esto permite afirmar que no existe una brecha estructural nacional por ausencia de programas; sin embargo, sí se observan diferencias territoriales en la cobertura, particularmente en departamentos donde no hay presencia de oferta específica, lo que puede traducirse en limitaciones para la disponibilidad local de talento humano especializado.

El principal hallazgo del mercado laboral no está en la inexistencia de formación, sino en la profundidad y velocidad de actualización del perfil profesional frente a la evolución tecnológica del entorno quirúrgico. Las instituciones del sector están demandando competencias más robustas en cirugía laparoscópica, manejo de instrumental de alta especialidad, apoyo a procedimientos de mínima invasión, protocolos de esterilidad avanzada y seguridad integral del acto quirúrgico.

Un insight clave de esta subárea es que la presión sobre el capital humano se concentra principalmente en calidad y pertinencia. La formación responde al núcleo ocupacional, pero el mercado laboral está evolucionando hacia perfiles con mayor capacidad de adaptación tecnológica, lectura del riesgo quirúrgico y participación en la seguridad del procedimiento. Asimismo, se identifica que el rol está migrando desde una función históricamente operativa hacia un perfil con mayor responsabilidad sobre la trazabilidad del procedimiento, la coordinación intraquirúrgica y la gestión de dispositivos e insumos, lo que incrementa la relevancia de competencias transversales como trabajo en equipo, comunicación bajo presión, respuesta rápida y coordinación con equipos multidisciplinarios.

| BRECHAS IDENTIFICADAS: Instrumentación quirúrgica | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Código CUOC** | **Ocupación / denominación ocupacional** | **Tipo de brecha** | **Análisis de la brecha** | **Alcance** | **Observaciones** |
| 22402 Instrumentadores quirúrgicos / Instrumentadoras quirúrgicas | 22402001 Instrumentador quirúrgico / Instrumentadora quirúrgica | Cantidad – oferta | La oferta educativa específica para el rol se encuentra exclusivamente en nivel superior universitario y presenta presencia en departamentos como Santander, Antioquia, Valle del Cauca, Cesar, Atlántico, Córdoba, Bogotá D.C., Risaralda y Bolívar. No se identifica una brecha general por inexistencia del programa; sin embargo, persisten brechas de cobertura territorial en departamentos donde no existe oferta, lo que puede limitar la formación y disponibilidad de talento humano en zonas periféricas o con menor capacidad hospitalaria. | Santander, Antioquia, Valle del Cauca, Cesar, Atlántico, Córdoba, Bogotá D.C., Risaralda, Bolívar; brecha en departamentos sin oferta | La brecha no es estructural a nivel nacional, sino territorial. El hallazgo principal está en la concentración regional de la formación y su posible impacto sobre disponibilidad local de talento. |
| | | Calidad | Falencias en conocimientos técnicos asociados a nuevas tecnologías quirúrgicas, manejo de instrumental especializado, protocolos avanzados de esterilidad, seguridad del paciente, cirugía mínimamente invasiva y apoyo en procedimientos de mayor complejidad. Se identifican también necesidades de fortalecimiento en competencias transversales como trabajo en equipo, comunicación intraquirúrgica y respuesta bajo presión. | Nacional | El mercado laboral está demandando perfiles con mayor dominio tecnológico y participación en la gestión del riesgo quirúrgico. |
| | | Pertinencia | La formación específica del programa responde directamente al núcleo funcional del cargo; no obstante, la principal tensión se ubica en la actualización curricular frente a la rápida incorporación de nuevas tecnologías, dispositivos médicos, procedimientos laparoscópicos y protocolos de | Nacional | El perfil está evolucionando desde un apoyo instrumental tradicional hacia un rol altamente tecnificado y orientado a seguridad del procedimiento. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | seguridad del paciente, cuya evolución en el sector puede avanzar más rápido que la actualización académica. | | |
| | 22402002 Instrumentador quirúrgico profesional / Instrumentadora quirúrgica profesional | Cantidad-oferta | La oferta se encuentra en nivel universitario y presenta cobertura en varios departamentos estratégicos; sin embargo, la ausencia de programas en otros territorios genera una brecha de cobertura territorial que puede afectar la disponibilidad de profesionales en regiones sin presencia institucional universitaria. | Cobertura en Santander, Antioquia, Valle del Cauca, Cesar, Atlántico, Córdoba, Bogotá D.C., Risaralda, Bolívar | La brecha se concentra en departamentos sin oferta y no en la inexistencia del programa a nivel nacional. |
| | | Calidad | Falencias en actualización técnica sobre nuevas tecnologías quirúrgicas, instrumental de alta especialidad, protocolos de bioseguridad avanzada y gestión de dispositivos médicos afectan funciones reales del cargo en clínicas y hospitales de mediana y alta complejidad. | Nacional | La sofisticación tecnológica del sector está elevando el estándar de desempeño esperado para este perfil. |
| | | Pertinencia | Existe la necesidad de fortalecer la alineación entre formación profesional, procedimientos emergentes, cirugía asistida por tecnología y gestión integral de procesos quirúrgicos. | Nacional | El entorno quirúrgico está evolucionando hacia mayor especialización tecnológica y control del riesgo. |
| | 22402003 Profesional en instrumentación quirúrgica | Cantidad-oferta | La oferta educativa universitaria existe y responde al núcleo ocupacional del cargo; sin embargo, su cobertura territorial no es homogénea en todos los departamentos | La oferta educativa universitaria existe y responde al núcleo ocupacional del cargo; sin embargo, su cobertura territorial no es homogénea en todos los departamentos | El principal hallazgo es la concentración territorial de la oferta y no la ausencia nacional del programa. |
| | | Calidad | Falencias en competencias técnicas y transversales relacionadas con coordinación intraquirúrgica, manejo de equipos, trazabilidad de dispositivos y seguridad del paciente. | Nacional | S identifica una tendencia hacia perfiles con mayor capacidad analítica y de gestión dentro del proceso quirúrgico |
| | | Pertinencia | Desajuste en la actualización curricular frente al avance tecnológico y a la creciente complejidad de los procedimientos asistenciales. | Nacional | |
| **53299 Trabajadores de los cuidados personales en servicios de salud no clasificados en otras ocupaciones / Trabajadoras de los cuidados personales en** | 53299.001 Auxiliar de esterilización | Cantidad | Existe oferta y demanda del perfil. Sin embargo, la formación en ciencias de la esterilización se adquiere principalmente por medio de la industria y no de programas formales, lo que limita la estandarización del perfil. | Nacional | La brecha está relacionada a que la formación principalmente es no formal, lo que no permite generar un estándar en técnicas, conocimientos y funciones en el mercado laboral. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **servicios de salud no clasificados en otras ocupaciones** | | | | | |
| | | Calidad | Se evidencian falencias en conocimientos sobre manejo de base de datos, usos de la IA, seguridad del paciente, control de infecciones y manejo de dispositivos médicos, así como en la aplicación rigurosa de procesos de esterilización. | | La brecha impacta la calidad del servicio y la seguridad del paciente. |

## Medicina y especialidades medicas

| INFORMACIÓN GENERAL |
|---|
| La medicina y especialidades médicas representa una de las subáreas más complejas dentro del AC salud y bienestar, dado que en ella se encuentran perfiles de medicina, especialidades clínicas y quirúrgicas, subespecialidades y roles que exigen alta experticia médica.<br>Desde la metodología de identificación de brechas utilizado y bajo el criterio de cobertura nacional, el análisis permite identificar brechas asociadas a la cantidad de oferta de programas académicos en especialidades, subespecialidades y cargos médicos especializados. Ya que la oferta se concentra principalmente en ciudades como Bogotá D.C., Medellín, Cali, Bucaramanga y otros centros urbanos principales, lo que reduce las posibilidades de acceso para profesionales ubicados en otras regiones del país.<br>Sin embargo, esta interpretación requiere análisis importante. La concentración de la oferta no responde únicamente a la disponibilidad de programas académicos, sino a la propia lógica de funcionamiento del sistema de salud. La formación en especialidades médicas depende, en gran medida, de la existencia de instituciones para procesos de alta complejidad, como hospitales universitarios, clínicas especializadas, centros oncológicos, unidades renales, servicios materno-perinatales y centros de referencia. Son estos espacios los que hacen posible la residencia médica, las prácticas clínicas, los internados y la formación avanzada. En ese sentido, la concentración territorial guarda una relación directa con la ubicación de la infraestructura hospitalaria y la capacidad instalada para el ejercicio especializado.<br>Un hallazgo transversal que se repite de manera consistente en las entrevistas al sector productivo es la fortaleza estructural de la formación médica en Colombia en su componente técnico y normativo. Los actores consultados coinciden en destacar el alto nivel de rigurosidad con el que se forman los profesionales, especialmente en cumplimiento de protocolos, adherencia a lineamientos clínicos, manejo de guías y estándares asistenciales, así como en la disciplina propia de la práctica médica. Este aspecto sigue posicionando la formación nacional como un referente en Latinoamérica. Incluso, al contrastar con profesionales que realizaron procesos de especialización en otros países de Suramérica y Europa, se observa que al integrarse al sistema colombiano enfrentan vacíos similares en apropiación normativa y adaptación a protocolos locales.<br>A partir de ello, el análisis sugiere que las principales brechas no se ubican de manera generalizada en el núcleo técnico de la formación médica, sino en ámbitos de alta complejidad clínica, actualización especializada y fortalecimiento de competencias transversales.<br>A nivel técnico, la presión mayor está asociada con la velocidad a la que evoluciona el conocimiento médico, particularmente en campos como oncología, nefrología, infectología, geriatría, medicina interna y otras especialidades de alta complejidad, donde la innovación diagnóstica y terapéutica avanza con rapidez y exige procesos permanentes de actualización.<br>De manera complementaria, emerge con especial fuerza un conjunto de brechas vinculadas a competencias transversales y actitudinales. Entre las más reiteradas por los entrevistados se encuentran la empatía y la humanización del servicio, la comunicación clínica con pacientes y familias, el liderazgo de equipos multidisciplinarios, la interacción horizontal con otras disciplinas |

del sector salud, la gestión del talento humano y la toma de decisiones colaborativa. Estas competencias cobran cada vez mayor relevancia en modelos de atención centrados en el paciente, rutas integrales de cuidado y esquemas de gestión clínica interdisciplinaria.

Finalmente, uno de los desafíos emergentes más relevantes para esta subárea está relacionado con la apropiación y uso estratégico de nuevas tecnologías, especialmente aquellas basadas en inteligencia artificial. El reto ya no se limita al conocimiento de la herramienta, sino a la capacidad del profesional para interpretar la información que esta produce, incorporarla al juicio clínico y convertirla en un apoyo real para el diagnóstico, el pronóstico y la toma de decisiones terapéuticas.

| BRECHAS IDENTIFICADAS: Medicina y especialidades medicas | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Código CUOC** | **Ocupación / denominación ocupacional** | **Tipo de brecha** | **Análisis de la brecha** | **Alcance** | **Observaciones** |
| 13420 Directores y gerentes de servicios de salud / directoras y gerentas de servicios de salud | 13420017 Director médico / directora médica | Cantidad – oferta | Los programas orientados a dirección médica, gerencia clínica y liderazgo asistencial se concentran en Bogotá D.C. y Antioquia, lo que limita el acceso a formación especializada para profesionales ubicados en otras regiones del país. Esta concentración genera brecha de cantidad por oferta al dejar territorios sin ruta formativa directa para el ejercicio del rol. | Bogotá D.C., Antioquia; brecha en departamentos sin oferta | La brecha está asociada a concentración territorial de la formación y no a ausencia nacional del programa. |
| | | Calidad | Se identifican falencias en conocimientos sobre direccionamiento clínico, seguridad del paciente, indicadores asistenciales, auditoría médica y coordinación de servicios, así como en competencias transversales de liderazgo, toma de decisiones y gestión de equipos, afectando la conducción de servicios médicos y la articulación entre áreas clínicas y administrativas. | Nacional | Perfil estratégico para el gobierno clínico institucional. |
| | | Pertinencia | La oferta educativa existente desarrolla componentes de gerencia en salud; sin embargo, presenta desajuste frente a competencias específicas en dirección médica, liderazgo clínico, gestión de calidad asistencial y conducción de talento médico requeridas por el mercado laboral. | Nacional | El valor del rol está en integrar criterio clínico con direccionamiento institucional. |
| 22110 Médicos generales / Médicas generales | 22110014 Médico general / Médica general | Calidad | Se identifican falencias en conocimientos clínicos, abordaje integral, uso de herramientas diagnósticas y comunicación clínica, afectando la capacidad resolutiva en primer nivel y la remisión oportuna. | Nacional | |
| | | Pertinencia | La formación presenta desajuste frente a necesidades actuales en medicina preventiva, salud mental, telemedicina, gestión del riesgo y atención integral de enfermedades crónicas. | Nacional | El rol está migrando hacia mayor enfoque preventivo y resolutivo. |
| 22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas | 22120108 Nefrólogo / Nefróloga | Cantidad-oferta | Los programas de formación en nefrología y subespecialización se encuentran concentrados en ciudades con instituciones hospitalarias de alta complejidad y unidades de diálisis, dejando limitada la oferta en otros departamentos. | Bogotá D.C., Antioquia, Valle del Cauca; brecha en departamentos sin oferta | La concentración responde a la necesidad de escenarios clínicos especializados, pero genera brecha territorial de acceso formativo. |
| | | Calidad | Se identifican falencias en actualización sobre terapias avanzadas, manejo integral de enfermedad renal crónica, | Nacional | Perfil crítico frente al incremento de enfermedad renal crónica. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | diálisis y trasplante, afectando el seguimiento longitudinal y tratamiento especializado del paciente renal. | | |
| | | Pertinencia | La formación presenta desajuste frente a nuevas terapias, abordaje integral de enfermedad renal crónica y articulación con rutas de atención de pacientes crónicos complejos. | Nacional | La transición epidemiológica incrementa la demanda del rol. |
| | 22120017 Oncólogo / Oncóloga | Cantidad-oferta | La brecha se concentra en la insuficiencia de programas y cupos para responder al aumento sostenido de casos oncológicos en el país. La oferta formativa no crece al mismo ritmo que la carga de enfermedad por cáncer, lo que limita la disponibilidad futura de especialistas. | Nacional | La transición epidemiológica está incrementando la demanda del rol más rápido que la capacidad formativa. |
| | | Pertinencia | La formación presenta rezagos frente a terapias dirigidas, inmunoterapia, medicina personalizada, seguimiento integral y coordinación con cuidados paliativos, áreas que hoy hacen parte del ejercicio especializado del cargo. | Nacional | La innovación terapéutica está redefiniendo rápidamente el perfil ocupacional del oncólogo. |
| | 22120039 Especialista en medicina interna | Cantidad - oferta | La oferta de programas de medicina interna, aunque existente, presenta una capacidad formativa insuficiente frente al incremento sostenido de pacientes adultos con multimorbilidad, hospitalizaciones prolongadas y patologías crónicas complejas. La brecha no se explica únicamente por la concentración territorial, sino por la relación entre número de cupos disponibles y el aumento de la demanda asistencial derivada del envejecimiento poblacional. | Nacional | La presión de la demanda clínica está creciendo a mayor velocidad que la formación de internistas. |
| | | Pertinencia | Se identifican vacíos en la formación frente al abordaje integral del paciente multimórbido, conciliación farmacológica, coordinación Inter servicios y manejo longitudinal de enfermedades crónicas complejas, competencias hoy centrales para la práctica hospitalaria. | Nacional | El valor del perfil está en la gestión clínica integral del paciente adulto complejo, no solo en el diagnóstico aislado. |
| | 22120052 Ginecólogo / Ginecóloga | Cantidad – oferta | La capacidad formativa resulta insuficiente frente a la necesidad nacional de atención en salud sexual y reproductiva, control prenatal, atención obstétrica y procedimientos ginecológicos especializados. | Nacional | Perfil crítico para resultados materno-perinatales y salud pública. |
| | | Calidad | Se identifican falencias en actualización sobre control prenatal de alto riesgo, atención obstétrica, manejo de emergencias gineco-obstétricas, tecnologías diagnósticas y procedimientos mínimamente invasivos, afectando la oportunidad diagnóstica, la atención materno-perinatal y la resolución de eventos críticos. | Nacional | La brecha impacta directamente resultados maternos, perinatales y de salud sexual y reproductiva. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Pertinencia | La formación presenta vacíos frente a nuevas tecnologías diagnósticas, procedimientos mínimamente invasivos, salud sexual integral y enfoque diferencial en salud reproductiva. | Nacional | La evolución del rol está impulsada por innovación diagnóstica y cambios en salud pública. |
| | 22120057 Infectólogo / Infectóloga | Cantidad – oferta | La oferta de programas es reducida frente a la necesidad creciente de especialistas en vigilancia epidemiológica, infecciones asociadas a la atención en salud y control de resistencia antimicrobiana, especialmente después del fortalecimiento de capacidades postpandemia. | Nacional | La demanda funcional del perfil se amplió significativamente después de COVID-19. |
| | | Pertinencia | Se identifican vacíos en formación sobre resistencia antimicrobiana, vigilancia de infecciones intrahospitalarias, gestión de brotes y uso racional de antibióticos, competencias hoy críticas para la sostenibilidad clínica hospitalaria. | Nacional | La pertinencia del rol está directamente ligada a seguridad del paciente y salud pública hospitalaria. |
| | 22120137 Reumatólogo / Reumatóloga | Cantidad – oferta | La oferta formativa resulta insuficiente frente al aumento de enfermedades autoinmunes, inflamatorias crónicas y patologías osteoarticulares degenerativas, cuya demanda de atención especializada y seguimiento longitudinal ha crecido de manera sostenida. | Nacional | La brecha se relaciona más con el aumento de demanda clínica que con el número absoluto de programas. |
| | | Pertinencia | La formación presenta vacíos frente al manejo de terapias biológicas, seguimiento de enfermedades autoinmunes complejas y abordaje integral de pacientes crónicos de larga evolución. | Nacional | El perfil requiere alta actualización terapéutica y seguimiento longitudinal. |
| | 22120170 Médico especialista / Médica especialista | Cantidad - oferta | La oferta de especialidades médicas se concentra en ciudades con hospitales universitarios y centros de alta complejidad, dejando limitada la formación en varias regiones del país. | brecha en periferias | La brecha se expresa en concentración territorial y cupos de residencia. |
| | | | Se identifican falencias en actualización de protocolos clínicos, nuevas tecnologías diagnósticas y competencias de liderazgo clínico. | Nacional | |
| | | | La formación presenta desajuste frente a cambios epidemiológicos, transición demográfica e innovación tecnológica del sector. | Nacional | |

## Parterías tradicionales

| INFORMACIÓN GENERAL |
|---|
| La subárea de parterías tradicionales evidencia una configuración ocupacional diversa, asociada a contextos culturales, territoriales y comunitarios diferenciados. A partir de la información recopilada se identifican tres expresiones principales dentro de la subárea: partería tradicional indígena, partería tradicional campesina y partería tradicional afro, cada una con formas propias de transmisión del saber, ejercicio del rol y validación social del conocimiento.<br>La revisión de la CUOC muestra que existe una clasificación general para esta subárea bajo el código 32220 – Técnicos y profesionales del nivel medio en partería tradicional, con denominaciones internas como aprendiz, partera, partera asistente, partera principiante, partera tradicional y sabedora. Sin embargo, frente a la evidencia reportada por los actores entrevistados, estas denominaciones no recogen plenamente las especificidades culturales y funcionales identificadas en campo. En este sentido, la subárea plantea la necesidad de revisar y ajustar las denominaciones ocupacionales, incorporando de forma explícita diferenciaciones como partera tradicional indígena, campesina y afro, en atención a sus particularidades de contexto, práctica y reconocimiento comunitario.<br>En relación con la oferta educativa, no se registran programas de formación en los sistemas formales de educación en Colombia, como SNIES o ETDH, lo que impide analizar esta subárea bajo los mismos criterios cuantitativos aplicados a otras ocupaciones del área de salud y bienestar. No obstante, la evidencia recogida indica que ello no responde a una ausencia de procesos formativos, sino a que la formación ocurre mediante mecanismos de transmisión de saberes, según el contexto territorial y cultural. |

| BRECHAS IDENTIFICADAS: Partería tradicional indígena | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Código CUOC** | **Ocupación / denominación ocupacional** | **Tipo de brecha** | **Análisis de la brecha** | **Alcance** | **Observaciones** |
| **32220** | Técnicos y profesionales del nivel medio en partería tradicional / denominaciones reportadas: Aprendiz de partería indígena, Partera / Partero indígena | Cantidad por demanda | Se identifica descenso en el relevo generacional, asociadas a pérdida de interés de las jóvenes, falta de incentivos, escasa remuneración, desplazamiento cultural del oficio y pérdida de maestras o mayores. Aunque la formación propia continúa vigente en algunos territorios, los actores consultados advierten debilitamiento en la transmisión del saber | Evidencia reportada en actores consultados de Magdalena y Bogotá D.C. | En esta subárea la dificultad no se asocia a ausencia de formación propia, sino a la sostenibilidad del relevo y permanencia de nuevas generaciones en el oficio. |
| **32220** | Técnicos y profesionales del nivel medio en partería tradicional / denominaciones reportadas: Aprendiz de partería indígena, Partera / Partero indígena | Calidad | Se identifican deficiencias en la ejecución segura de acciones complementarias al saber tradicional, particularmente frente a eventualidades obstétricas, medidas básicas de asepsia, control inicial del sangrado y procedimientos de apoyo mientras se concreta la remisión. En los perfiles de aprendiz también se reportan limitaciones en observación sistemática, reconocimiento temprano de riesgo y respuesta inicial ante emergencias leves. | Evidencia reportada en actores consultados de Magdalena y Bogotá D.C. | La brecha no cuestiona el saber propio de la partería indígena; se refiere a requerimientos de fortalecimiento en procedimientos complementarios para escenarios de riesgo y articulación institucional. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **32220** | Técnicos y profesionales del nivel medio en partería tradicional / denominaciones reportadas: Aprendiz de partería indígena, Partera / Partero indígena | Pertinencia | Se evidencian desajustes entre los procesos formativos propios de la partería indígena y los requerimientos actuales de articulación con el sistema de salud, especialmente en aspectos relacionados con rutas de remisión, manejo de información, protocolos básicos de emergencia obstétrica y complementariedad intercultural en la atención materna. La ausencia de programas formales específicos y de procesos de fortalecimiento diseñados desde un enfoque intercultural limita la consolidación de trayectorias formativas que respondan a estas necesidades sin desconocer el saber ancestral y comunitario. | Evidencia reportada en actores consultados de Magdalena y Bogotá D.C. | La CUOC no diferencia explícitamente la partería indígena. La evidencia recogida sugiere la necesidad de ajustar la denominación ocupacional para reflejar su especificidad cultural y territorial. |
| **BRECHAS IDENTIFICADAS: Partería tradicional Campesina** | | | | | |
| **Código CUOC** | **Ocupación / denominación ocupacional** | **Tipo de brecha** | **Análisis de la brecha** | **Alcance** | **Observaciones** |
| **32220** | Técnicos y profesionales del nivel medio en partería tradicional / denominaciones reportadas: Partera campesina, Aprendiz de partería campesina, Sabedora / Maestra partera campesina | Cantidad por demanda | Se identifica descenso en al relevo generacional y a la incorporación de nuevas generaciones al oficio, evidenciadas en envejecimiento de sabedoras, baja transmisión del conocimiento, falta de incentivos, violencia rural y disminución del interés por aprender la práctica. | Evidencia reportada en actores consultados de Cundinamarca y Boyacá | La brecha se centra en la baja demanda de personas jóvenes por aprender el oficio. |
| **32220** | Técnicos y profesionales del nivel medio en partería tradicional / denominaciones reportadas: Partera campesina, Aprendiz de partería campesina, Sabedora / Maestra partera campesina | Calidad | Se identifican deficiencias en conocimientos y destrezas asociadas al uso de tecnologías básicas para el seguimiento de la gestante, manejo inicial de urgencias, registro de casos, aplicación de protocolos de atención, comunicación escrita y uso de herramientas tecnológicas. En perfiles de aprendizaje también se observan limitaciones propias del nivel inicial de formación en observación, acompañamiento y consolidación progresiva del saber práctico. | Evidencia reportada en actores consultados de Cundinamarca y Boyacá | La brecha se concentra en capacidades complementarias al saber tradicional y a las exigencias actuales de articulación y registro. |
| **32220** | Técnicos y profesionales del nivel medio en partería tradicional / denominaciones reportadas: Partera campesina, Aprendiz de partería campesina, Sabedora / Maestra partera campesina | Pertinencia | Existen desajustes entre los procesos formativos propios de la partería campesina y los requerimientos actuales del ejercicio del rol, especialmente en aspectos relacionados con manejo de urgencias, uso de tecnologías básicas, digitalización, registro de información y aplicación de protocolos de atención. La ausencia de programas formales en SNIES o ETDH limita la existencia de trayectorias formativas estructuradas que fortalezcan estas necesidades sin descontextualizar la práctica comunitaria y territorial. | Evidencia reportada en actores consultados de Cundinamarca y Boyacá | La formación actual se desarrolla mediante aprendizaje empírico, observación, acompañamiento y redes comunitarias. |

| BRECHAS IDENTIFICADAS: Partería tradicional Afro | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Código CUOC** | **Ocupación / denominación ocupacional** | **Tipo de brecha** | **Análisis de la brecha** | **Alcance** | **Observaciones** |
| **32220** | Técnicos y profesionales del nivel medio en partería tradicional / Partera activa, Maestra, Comadrona, Aprendiz | Cantidad por demanda | Se identifican dificultades asociadas a la incorporación y permanencia de nuevas generaciones en el oficio, especialmente en Chocó y Valle del Cauca, donde se evidencia baja atracción del rol por la limitada retribución económica. No obstante, este comportamiento no es homogéneo, dado que en Nariño se reporta interés creciente por ingresar a la práctica, incluso por parte de hombres. | Evidencia reportada principalmente en actores consultados de Chocó y Valle del Cauca y Nariño | Hallazgo territorial diferenciado. |
| **32220** | Técnicos y profesionales del nivel medio en partería tradicional / Partera activa, Partera en la tradición, Maestra, Comadrona, Partera mayor | Calidad | Se observan deficiencias en capacidades complementarias al ejercicio actual del rol, particularmente en lectoescritura, documentación de casos, manejo de medios de telecomunicación, redacción, comunicación organizativa y fortalecimiento de procesos de registro y articulación institucional. | Evidencia reportada principalmente en actores consultados de Chocó y Valle del Cauca y Nariño | |
| **32220** | Técnicos y profesionales del nivel medio en partería tradicional / Partera activa, Maestra, Comadrona, Aprendiz | Pertinencia | existen desajustes entre los procesos formativos propios de la partería afro y los requerimientos actuales de articulación institucional y fortalecimiento del ejercicio organizativo del rol, especialmente en documentación, uso de medios de comunicación, fortalecimiento de capacidades para interlocución con actores externos y circulación organizada del conocimiento. | Evidencia reportada principalmente en actores consultados de Chocó y Valle del Cauca y Nariño | Requiere ajuste de nomenclaturas CUOC por diversidad interna. |

## Salud Oral

| DESCRIPCIÓN GENERAL |
|---|
| La subárea de salud oral presenta una configuración ocupacional que incluye perfiles clínicos, especializados, administrativos y de apoyo, con funciones que varían según el contexto institucional, particular y territorial. Aunque la CUOC genera una clasificaciones y descripción en funciones, conocimiento y destrezas de las ocupaciones que componen a la Salud Oral, desde la información recopilada se observa que el perfil de los odontólogos generales (22611) y los auxiliares en salud oral (53292), han ampliado sus funciones hacia ámbitos como salud pública, auditoría, gestión, promoción y prevención, y trabajo territorial.<br><br>Por otro lado, se observa que el talento humano de las especialidades del sector de salud oral está concentrado en ciudades centrales por ello se observan cambios en los perfiles antes mencionados de acuerdo a su disponibilidad a nivel nacional y que están distribuidos a nivel departamental, municipal y local.<br><br>En cuanto a la oferta educativa, existe disponibilidad de programas a nivel nacional; sin embargo, las principales brechas se relacionan con la desarticulación entre la formación y las demandas del sector. En odontología, se evidencian vacíos en transformación digital, normatividad, sistema de salud y gestión, mientras que en auxiliares en salud oral se identifican limitaciones en procesos administrativos, manejo de información y trabajo comunitario.<br><br>Adicionalmente, se presentan dificultades en la disponibilidad y permanencia del talento humano, asociadas a desajustes entre oferta y demanda, alta competencia y condiciones laborales poco atractivas. En conjunto, la subárea evidencia brechas de calidad, pertinencia y cantidad, que reflejan la necesidad de fortalecer la articulación entre formación, funciones y mercado laboral. |

| BRECHAS IDENTIFICADAS: SALUD ORAL | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Código CUOC** | **Ocupación / denominación ocupacional** | **Tipo de brecha** | **Análisis de la brecha** | **Alcance** | **Observaciones** |
| **22611**<br>***Odontólogos generales / Odontólogas generales*** | 22611.002<br>Odontólogo/ Odontóloga | *Calidad* | Se identifican deficiencias en conocimientos relacionados con gestión financiera y procesos administrativos en salud oral, que incluye administración de consultorios odontológicos y la planeación, seguimiento y evaluación de procesos, sistemas de gestión de calidad en salud y política pública. A nivel tecnológico se necesita conocimiento en transformación digital y aplicación de la IA (Creación de prompts, análisis de información y extracción de insights).<br>Se requiere un mayor dominio de técnicas odontológicas generales, acompañado del conocimiento y actualización constante en tendencias internacionales; asimismo, es fundamental fortalecer destrezas en el manejo de herramientas digitales y en la formulación y gestión de proyectos. En cuanto a competencias transversales, se destacan la escucha activa, el liderazgo colaborativo, la responsabilidad y el compromiso, la actitud positiva y resiliencia, la planeación y organización, el manejo de un segundo idioma y el aprendizaje continuo. | Bogotá D.C., Magdalena, Valle del Cauca, Guainía y Atlántico. | Existe una necesidad de fortalecer competencias complementarias al ejercicio clínico, especialmente en ámbitos administrativos, digitales y habilidades blandas. |
| | | *Pertinencia* | Se evidencia una desarticulación entre la formación académica del odontólogo y las funciones de la demanda | | El perfil ocupacional del odontólogo ha evolucionado hacia funciones más |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | laboral. Mientras la formación se centra en lo clínico, el ejercicio laboral requiere competencias en promoción y prevención, análisis de información, gestión de proyectos y articulación con actores territoriales. Asimismo, se identifican vacíos en transformación digital, normatividad, sistema de salud y articulación con contextos socioculturales, junto con limitaciones en habilidades como gestión comunitaria, uso de herramientas digitales y toma de decisiones en contextos complejos. | | integrales (clínicas, administrativas, regulatorias y territoriales), sin que la formación académica se ajuste completamente a estas nuevas dinámicas del sector. |
| **53292 *Auxiliares en Salud Oral*** | 53292.004 Auxiliar de odontología e higiene oral | *Calidad* | Se identifican falencias en competencias transversales de gestión del tiempo y vocación al servicio. | Bogotá D.C. | Se deben fortalecer procesos de formación y desarrollo orientados a mejorar la organización del trabajo, la atención al usuario y el compromiso vocacional. |
| | 53292.005 Auxiliar en Salud Oral | *Cantidad* | Existe oferta educativa a nivel regional y nacional, así como demanda de programas de formación. Sin embargo, hay desajustes en el volumen de egresados frente a la demanda del mercado laboral, por la sobreoferta de auxiliares en algunas regiones y menor interés en el cargo debido a condiciones laborales poco atractivas. | Guainía y Bogotá D.C. | La brecha no se relaciona con falta de programas, sino con desbalance entre número de egresados y oportunidades laborales disponibles. |
| | | *Calidad* | Se evidencian falencia en conocimientos como manejo de materiales e instrumental odontológico, normatividad de habilitación de servicios de salud y procesos administrativos.<br>También se identifican que se deben reforzar las destrezas en manejo adecuado de insumos, apoyo en procesos administrativos y redacción de informes técnicos, y en competencias transversales como aprendizaje continuo, creatividad e innovación, empatía y relaciones interpersonales, y comunicación oral efectiva. | | Se debe generar un fortalecimiento de competencias técnicas básicas y habilidades blandas necesarias para el desempeño efectivo del cargo, especialmente en el desarrollo de un perfil no solo para asistencia sino también en competencias básicas administrativas. |
| | | *Pertinencia* | La desarticulación entre la formación y las necesidades del contexto está centrada en temas administrativos, comprensión del entorno territorial y dinámicas socioculturales.<br>Aunque la formación se enfoca en el apoyo clínico y operativo, el ejercicio laboral requiere participación en promoción y prevención, gestión administrativa, seguimiento de indicadores y trabajo comunitario. Asimismo, se identifican vacíos en conocimientos sobre contexto sociocultural, dinámicas territoriales y procesos del sector salud, así como limitaciones en competencias como responsabilidad y adaptación a contextos diversos. | | El talento humano y la ocupación están siendo afectadas por la formación como por las condiciones del mercado laboral, por ello se observa que el talento humano se está yendo hacia otras ramas de la salud oral, lo que genera en muchos casos que el odontólogo tome las funciones del auxiliar en salud oral y el campo de este se limite. |
| **NCP** | NCP | *Calidad* | Se identifican falencias en conocimientos sobre sistemas de gestión de calidad en salud como PAMEC e ISO y aplicación | Magdalena | Este es un perfil que están adquiriendo en la salud oral desde las secretarias de |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Gestor administrativo de calidad de salud oral | | de política pública relacionada a la salud oral, así como habilidades de creación y gestión de proyectos. | | salud departamentales, donde se están especializando en salud publica sin embargo se siente que desde el pregrado estas competencias y conocimientos en la salud oral deberían estar siendo desarrollados y debería haber un mejor enfoque de las mismas. |
| | | *Pertinencia* | La formación presenta desajuste frente a necesidades actuales en la administración de calidad de la salud oral, desde el conocimiento, manejo y aplicación de normas y regulaciones aplicables a la salud oral. | | |

## Salud Pública

| DESCRIPCIÓN GENERAL |
|---|
| El análisis del área de Salud Pública evidencia que, más allá de las brechas específicas por cargo, existe una necesidad transversal de fortalecer perfiles con una visión más estratégica, analítica y territorial del sector.<br>En términos generales, se identifican brechas en cantidad, calidad y pertinencia, con comportamientos distintos según el nivel ocupacional. Por una parte, en cargos como especialista y auxiliar en salud pública, la brecha en cantidad está asociada a la limitada oferta académica, concentrada en pocos departamentos, lo que restringe la formación de talento humano con mayor cobertura. Por otra, en perfiles como auditor en salud, la brecha responde más a la demanda, ya que, aunque existe oferta formativa, el interés por desempeñarse en esta línea sigue siendo bajo.<br>Desde la calidad, el hallazgo más recurrente está relacionado con la necesidad de fortalecer competencias en gestión y análisis de información, manejo de sistemas tecnológicos, visualización de datos e integración de herramientas digitales en salud, lo que refleja la transición del sector hacia modelos de trabajo cada vez más soportados en información y transformación digital. A esto se suman brechas en competencias transversales como liderazgo, pensamiento crítico, resolución de problemas, trabajo en equipo y toma de decisiones.<br>En cuanto a la pertinencia, se evidencia un desajuste entre la formación tradicional y las dinámicas reales del entorno laboral, especialmente en temas como gestión territorial, enfoque poblacional, lectura cultural de los territorios y capacidad para traducir el análisis técnico en decisiones estratégicas.<br>En conjunto, el área de Salud Pública muestra una evolución hacia perfiles más integrales, donde convergen competencias técnicas, tecnológicas, gerenciales y sociales. |

| BRECHAS IDENTIFICADAS: Salud Pública | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Código CUOC** | **Ocupación / denominación ocupacional** | **Tipo de brecha** | **Análisis de la brecha** | **Alcance** | **Observaciones** |
| 21310 Biólogos, botánicos, zoólogos y afines / Biólogas, botánicas, zoólogas y afines | 21310042 Epidemiólogo/ Epidemióloga | Calidad | se identifican falencias en competencias técnicas relacionadas con la administración y gerencia de recursos, la gestión de sistemas de información, la gestión administrativa y financiera aplicada a la salud, así como en áreas clave como salud digital, gestión del riesgo, formulación y evaluación de programas y política pública. Asimismo, se evidencian brechas en habilidades funcionales asociadas a la gestión de equipos, la toma de decisiones administrativas, el manejo de software y sistemas de información, la visualización de datos y la integración de tecnologías. En cuanto a las competencias | Nacional | las brechas no se concentran únicamente en conocimientos técnicos específicos, sino en la articulación entre competencias técnicas, funcionales y transversales, lo que sugiere la necesidad de fortalecer perfiles con una visión más integral del sector salud. En particular, cobra relevancia el desarrollo de capacidades asociadas a la gestión, el uso |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | transversales, se observan oportunidades de fortalecimiento en formación humanística, conocimiento normativo, manejo de tecnologías de la información, liderazgo colaborativo, resolución de problemas, trabajo en equipo y adaptabilidad tecnológica, aspectos fundamentales para responder a las dinámicas actuales del sector salud. | | estratégico de la información y la adaptación a procesos de transformación digital. |
| | | Pertinencia | Se identifican desajustes entre la formación impartida y las necesidades del sector productivo en competencias relacionadas con la gestión administrativa y financiera aplicada al sector salud, así como en la gestión territorial de acuerdo con las funciones del cargo, especialmente en aspectos asociados al manejo de poblaciones, enfoque cultural, gestión local y articulación territorial. Asimismo, se evidencian brechas en el desarrollo de competencias orientadas al liderazgo de procesos institucionales y a la gestión gerencial, áreas estratégicas para el desempeño laboral y la toma de decisiones. | Nacional | reflejan un desajuste entre la oferta formativa y las dinámicas reales del entorno productivo y territorial, especialmente en roles que demandan liderazgo, toma de decisiones y capacidad de gestión en contextos locales diversos. Esto indica la necesidad de revisar y actualizar los procesos formativos para incorporar con mayor énfasis componentes gerenciales, enfoque territorial y habilidades para la gestión de poblaciones |
| 22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental | 22630022 Especialista en salud pública | Cantidad - oferta | Se identifica que existen ausencia de programas que formen para este cargo en el país, dado que la oferta educativa se concentra en Bogotá, Antioquia (Medellín), Nariño (Pasto) | Nacional | La oferta educativa se limita a cuatro programas activos en todo el territorio nacional |
| | | Calidad | Se identifican falencias en análisis avanzado de información, planeación estratégica en salud y gestión de sistemas de información, así como en el manejo de software especializado, visualización de datos e integración tecnológica para el seguimiento de intervenciones en salud pública. También se evidencian vacíos en competencias transversales como capacidad analítica para la toma de decisiones, liderazgo colaborativo, resolución de problemas y trabajo en equipo. Adicionalmente, desde el sector productivo se reporta una limitación institucional para la toma de decisiones basada en investigación, dado que las decisiones se restringen principalmente al nivel operativo y a la gestión cotidiana. | Nacional | |
| | | Pertinencia | Se evidencia un desajuste entre la formación y las exigencias actuales del cargo en planeación estratégica aplicada y gestión territorial, particularmente en el manejo de poblaciones, enfoque cultural y gestión local y territorial. Asimismo, se identifican brechas en la capacidad para traducir el análisis técnico en decisiones estratégicas y en el desarrollo de un pensamiento estratégico integral, requerido para la formulación e implementación de | Nacional | La brecha se centra en la articulación entre conocimiento técnico, contexto territorial y toma de decisiones estratégica. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | intervenciones en salud pública con enfoque poblacional y territorial. | | |
| 22699 Profesionales de la salud no clasificados en otras ocupaciones | 22699001 Auditor en salud / Auditora en salud | Cantidad – demanda | Los entrevistados reportan que es reducido el número de profesionales que deciden dedicarse o desempeñarse en áreas de auditoría en salud, pese a existir necesidad del perfil. Esto evidencia una baja atracción del talento humano hacia esta línea ocupacional, afectando la disponibilidad de profesionales para responder a la demanda del sector. | Antioquia – Atlántico | La brecha está asociada a baja preferencia ocupacional por el rol más que a ausencia de oferta académica. |
| | | Calidad | Se evidencian falencias en conocimientos relacionados con gestión de sistemas de información, conciliación de consumos, análisis costo-beneficio, calidad, seguridad y eficiencia del proceso quirúrgico, así como en la incorporación de IA en salud y manejo de grandes bases de datos. En habilidades, persisten vacíos en manejo de software, visualización de datos, integración de sistemas tecnológicos y experiencia práctica en campo, lo que limita el desempeño técnico del cargo. Asimismo, se identifican debilidades en competencias transversales como liderazgo colaborativo, pensamiento crítico, resolución de problemas, capacidad de análisis y comunicación profesional. | Antioquia – Atlántico | La brecha de calidad combina componentes técnicos, analíticos y experiencia aplicada en procesos de auditoría. |
| | | Pertinencia | Se evidencia un desajuste entre la formación y las exigencias reales del cargo, particularmente en conocimientos asociados a gestión territorial, manejo de poblaciones, enfoque cultural, gestión local y territorial, seguridad del paciente, gestión del riesgo, control de flujos, desperdicios y conciliación de glosas. También se identifica ausencia en habilidades relacionadas con gestión del talento humano, lo cual afecta la alineación entre la formación del perfil y las funciones requeridas en entornos institucionales de auditoría y control en salud. | Antioquia – Atlántico | La brecha de pertinencia se concentra en la articulación entre el enfoque clínico, administrativo y territorial del cargo. |
| 32571 Inspectores de sanidad, seguridad y salud en el trabajo / Inspectoras de sanidad, seguridad y salud en el trabajo | 32571036 Inspector de salud pública / Inspectora de salud pública | | Se identifican falencias en conocimientos relacionados con gestión de sistemas de información, así como en habilidades asociadas al manejo de software, visualización de datos e integración de sistemas tecnológicos, lo que puede limitar la capacidad de seguimiento, vigilancia y análisis de información sanitaria en territorio. Adicionalmente, se evidencian brechas en competencias transversales como liderazgo colaborativo, resolución de problemas y trabajo en equipo, fundamentales para procesos de inspección, vigilancia y articulación interinstitucional. | Nacional | La brecha se concentra en capacidades tecnológicas y de coordinación operativa en campo. |
| | | | Se evidencia un desajuste frente a competencias asociadas a la gestión territorial del cargo, particularmente en manejo de poblaciones, enfoque cultural, gestión local y territorial, | Nacional | Brecha relevante para el ejercicio del rol en secretarías de salud y entidades territoriales. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | aspectos clave para la ejecución de acciones de inspección, vigilancia y control sanitario con enfoque poblacional. | | |
| 53293 Auxiliares en salud pública | 53293004 Auxiliar en salud pública | Cantidad - oferta | Se identifica que el número de programas ofertados es reducido, ubicados en cuatro departamentos: Cauca, Cesar, Cundinamarca, Quindío nivel (técnico laboral) | Nacional | |
| | | Calidad | Se identifican falencias a nivel técnico relacionadas con el manejo de indicadores, la gestión y análisis de bases de datos, el uso de herramientas para la visualización de información, así como en conocimientos asociados a los procesos administrativos en salud, la medicina preventiva, la promoción de la salud y las rutas integrales de atención. Asimismo, se evidencian brechas en la elaboración de informes de seguimiento, el manejo de aplicativos, sistemas de información y herramientas ofimáticas. En cuanto a las competencias transversales, se observan oportunidades de fortalecimiento en adaptabilidad tecnológica, ciberseguridad y manejo responsable de la información, así como en planeación, organización, pensamiento crítico, capacidad de análisis y síntesis. De igual forma, se identifican necesidades de mejora en destrezas relacionadas con la comunicación respetuosa, la generación de confianza con la comunidad y la aplicación de principios de ética del cuidado, confidencialidad y discreción en el ejercicio de sus funciones. | Nacional | Perfil altamente dependiente de competencias técnico-operativas y relacionales para trabajo comunitario y gestión básica de información en salud |
| | | Pertinencia | El desajuste que se encuentra es la falta de fortalecimiento de competencias transversales para el perfil, relacionadas con la vocación al servicio, empatía, comunicación asertiva, aprendizaje continuo | Nacional | El rol exige mayor alineación entre formación técnica y capacidades de intervención comunitaria en salud pública. |

## Seguridad y salud en el trabajo (SST)

| DESCRIPCIÓN GENERAL |
|---|
| El análisis del área de Salud Pública evidencia que, más allá de las brechas específicas por cargo, existe una necesidad transversal de fortalecer perfiles con una visión más estratégica, analítica y territorial del sector.<br>En términos generales, se identifican brechas en cantidad, calidad y pertinencia, con comportamientos distintos según el nivel ocupacional. Por una parte, en cargos como especialista y auxiliar en salud pública, la brecha en cantidad está asociada a la limitada oferta académica, concentrada en pocos departamentos, lo que restringe la formación de talento humano con mayor cobertura. Por otra, en perfiles como auditor en salud, la brecha responde más a la demanda, ya que, aunque existe oferta formativa, el interés por desempeñarse en esta línea sigue siendo bajo.<br>Desde la calidad, el hallazgo más recurrente está relacionado con la necesidad de fortalecer competencias en gestión y análisis de información, manejo de sistemas tecnológicos, visualización de datos e integración de herramientas digitales en salud, lo que refleja la transición del sector hacia modelos de trabajo cada vez más soportados en información y transformación digital. A esto se suman brechas en competencias transversales como liderazgo, pensamiento crítico, resolución de problemas, trabajo en equipo y toma de decisiones.<br>En cuanto a la pertinencia, se evidencia un desajuste entre la formación tradicional y las dinámicas reales del entorno laboral, especialmente en temas como gestión territorial, enfoque poblacional, lectura cultural de los territorios y capacidad para traducir el análisis técnico en decisiones estratégicas.<br>En conjunto, el área de Salud Pública muestra una evolución hacia perfiles más integrales, donde convergen competencias técnicas, tecnológicas, gerenciales y sociales. |

| BRECHAS IDENTIFICADAS: Seguridad y salud en el trabajo (SST) | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Código CUOC** | **Ocupación / denominación ocupacional** | **Tipo de brecha** | **Análisis de la brecha** | **Alcance** | **Observaciones** |
| 22360 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental | 22360005 Asesor de salud y seguridad en el trabajo / Asesora de salud y seguridad en el trabajo | Calidad | Se evidencian falencias en la apropiación e interpretación aplicada de la normatividad vigente en SST, así como debilidades en la investigación de incidentes y accidentes laborales, manejo documental del SG-SST, elaboración de planes de mejora y capacidad de asesoría técnica a empresas. Aunque el perfil existe en el mercado, no siempre cuenta con la profundidad operativa requerida. | Nacional, con mayor incidencia en departamentos intermedios como Santander, Boyacá, Tolima, Huila, Nariño, Meta y Norte de Santander, donde la oferta especializada y la experiencia práctica son más limitadas. | La brecha se concentra en la capacidad de traducir el conocimiento normativo en acompañamiento técnico y operativo, lo que afecta la efectividad de la implementación del SG-SST, especialmente en mipymes y sectores con menor madurez en gestión del riesgo. |
| | | Pertinencia | Se identifica ausencia de formación en herramientas digitales para seguimiento de indicadores, analítica de riesgos, trazabilidad de hallazgos, automatización de reportes y actualización normativa sectorial específica por actividad económica. | Nacional con mayor incidencia en regiones intermedias | baja incorporación de competencias analíticas y digitales, lo que limita la respuesta frente a entornos laborales más tecnificados y modelos híbridos de trabajo. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 22630007<br>Asesor en prevención de riesgos laborales / Asesora en prevención de riesgos laborales | Calidad | Se evidencian falencias en la identificación integral de peligros, priorización y valoración de riesgos, diseño de controles preventivos y capacidad de acompañamiento técnico a empresas en la implementación de medidas correctivas. | Nacional, con mayor impacto en departamentos con alta actividad minera, industrial y de construcción como Antioquia, Bolívar, Atlántico, Santander, Boyacá y Cesar. | |
| | | Pertinencia | Se evidencia ausencia de formación sectorial específica para sectores como minería, construcción, manufactura, agroindustria y servicios, así como en riesgos emergentes relacionados con automatización, teletrabajo y salud mental ocupacional. | Regional, con mayor incidencia en Antioquia, Boyacá, Cesar, La Guajira, Meta y Casanare. | Desajuste entre la formación transversal y la especialización sectorial requerida por el aparato productivo, especialmente en sectores intensivos en riesgo físico y operacional. |
| | 22630016<br>Coordinador en seguridad y salud en el trabajo / Coordinadora en seguridad y salud en el trabajo | Calidad | Se identifican falencias en liderazgo de equipos, auditoría interna, gestión de contratistas, toma de decisiones, priorización estratégica de riesgos y seguimiento de indicadores de gestión. La brecha se evidencia en la transición de roles técnicos a roles de coordinación. | Nacional | La formación actual fortalece la dimensión técnica, pero no siempre desarrolla competencias de gestión, liderazgo y articulación interáreas, fundamentales para roles de coordinación. |
| | | Pertinencia | Ausencia de formación en competencias gerenciales, liderazgo estratégico, analítica predictiva del riesgo, gestión por indicadores y transformación digital del SG-SST. | Nacional | |
| | 22630019<br>Ergonomista laboral | Cantidad - oferta | Se identifica que la oferta de programas específicos para este cargo es altamente limitada, con únicamente seis programas a nivel de doctorado y especialización, concentrados en Bogotá D.C., Antioquia, Atlántico y Valle del Cauca. Esto genera vacíos formativos en la mayor parte del territorio nacional. | Regional departamento donde no existe oferta | |
| | | Calidad | Falencias en evaluación biomecánica, análisis postural, rediseño ergonómico de puestos, medición de carga física y aplicación de metodologías de evaluación ergonómica. | Nacional | |
| | | Pertinencia | Ausencia de contenidos sobre ergonomía digital, trabajo remoto, factores cognitivos y psicosociales, interacción humano-máquina, automatización y diseño universal. | Nacional | La formación aún responde a modelos tradicionales de trabajo presencial, mientras que las dinámicas laborales actuales demandan competencias en entornos digitales y riesgos psicosociales. |
| | 22630032 | Calidad | Se identifican falencias en implementación práctica del SG-SST, realización de inspecciones, construcción de matrices de | Nacional, con mayor incidencia en departamentos | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Profesional en seguridad y salud en el trabajo | | peligro, auditoría, manejo de contratistas, trazabilidad documental y formulación de planes de acción. | intermedios y rurales. | |
| | | Pertinencia | Se identifican ausencias de contenidos sobre analítica de datos, salud mental laboral, riesgos emergentes, sostenibilidad, automatización de procesos y nuevas tecnologías aplicadas a la prevención. | Nacional | necesidad de actualización curricular frente a nuevas tendencias de gestión preventiva, especialmente en transformación digital y bienestar laboral integral. |
| **BRECHAS IDENTIFICADAS: cargo transversal relacionado con SST** | | | | | |
| **Código CUOC** | **Ocupación / denominación ocupacional** | **Tipo de brecha** | **Análisis de la brecha** | **Alcance** | **Observaciones** |
| NCP | Médico laboral | Calidad | Se evidencian falencias en vigilancia epidemiológica ocupacional, análisis de incapacidades, medicina preventiva laboral, calificación de origen, seguimiento de enfermedad laboral y articulación con el SG-SST. Aunque el perfil clínico está presente, no siempre cuenta con la profundidad técnico-laboral requerida. | Nacional | La principal brecha está en la integración entre el enfoque clínico y la lógica preventiva y normativa del entorno laboral, lo que afecta la gestión integral de casos y la toma de decisiones en salud ocupacional. |
| | | Pertinencia | Se identifica ausencia de formación actualizada en salud mental ocupacional, factores de riesgo psicosocial, enfermedades emergentes del trabajo, teletrabajo, riesgos ergonómicos digitales y gestión integral del ausentismo laboral. | Nacional | La formación continua centrada en modelos tradicionales de salud ocupacional, con menor incorporación de riesgos emergentes asociados a nuevas formas de trabajo y bienestar integral. Esto sugiere la necesidad de actualización curricular orientada a salud mental, vigilancia predictiva y modelos híbridos de trabajo. |

## Técnicos de apoyo medico

| DESCRIPCIÓN GENERAL |
|---|
| La subárea de tecnólogos en radiología e imágenes diagnósticas dentro del sector salud y bienestar representa un componente fundamental en los procesos de apoyo diagnóstico, debido a su papel en la obtención, procesamiento e interpretación inicial de imágenes médicas. Este perfil se encuentra altamente influenciado por la rápida evolución tecnológica del sector, especialmente en lo relacionado con equipos digitales, automatización de procesos e incorporación de nuevas modalidades diagnósticas.<br>Desde la metodología de identificación de brechas utilizada y bajo el criterio de cobertura territorial y análisis ocupacional, se evidencia que las principales brechas se relacionan con la actualización de conocimientos y la capacidad de adaptación a tecnologías emergentes en radiología e imagenología. La concentración de estas brechas en distintos territorios como Valle del Cauca y Bogotá evidencia la necesidad de fortalecer la formación continua, con el fin de garantizar la pertinencia del talento humano frente a las dinámicas actuales del sector salud.<br>El análisis de brechas en tecnologías de apoyo médico evidencia una problemática transversal asociada principalmente a la desarticulación entre la formación académica y las dinámicas reales del mercado laboral, especialmente en lo relacionado con la incorporación de tecnologías emergentes, la digitalización de procesos diagnósticos y la adaptación a nuevas herramientas especializadas en los distintos campos del sector.<br>Asimismo, se evidencian brechas en la apropiación de tecnologías emergentes y en la incorporación de nuevas áreas de desempeño, lo que incluye la necesidad de actualización permanente frente a innovaciones como herramientas digitales avanzadas, automatización de procesos y tecnologías diagnósticas en expansión. Este fenómeno refleja la necesidad de una formación más flexible y alineada con las tendencias nacionales e internacionales del sector.<br>De forma complementaria, se identifican debilidades en competencias transversales e investigativas, tales como el pensamiento crítico, la capacidad de análisis y síntesis, la comunicación, el trabajo en equipo y la vocación al servicio, las cuales son fundamentales para el desempeño integral en entornos de salud cada vez más interdisciplinarios y tecnificados.<br>En términos generales, el análisis sugiere que las principales brechas no se concentran únicamente en el componente técnico, sino en la capacidad del sistema formativo para responder a la evolución acelerada del sector salud. Esto implica la necesidad de fortalecer procesos de actualización continua, ampliar la exposición a prácticas reales y promover competencias que permitan la adaptación efectiva a contextos tecnológicos cambiantes. |

| BRECHAS IDENTIFICADAS: Técnicos de apoyo medico | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Código CUOC** | **Ocupación / denominación ocupacional** | **Tipo de brecha** | **Análisis de la brecha** | **Alcance** | **Observaciones** |
| **32111**<br>***Técnicos y tecnólogos en imágenes diagnósticas / Técnicas y tecnólogas en imágenes diagnósticas*** | 32111.049<br>Tecnólogo en radiología e imágenes diagnósticas / Tecnóloga en radiología e imágenes diagnósticas | *Calidad* | Se identifica que se debe realizar una actualización de conocimientos frente a al uso de tecnologías emergentes y tendencias en radiología e imagenología. | Valle del Cauca | Se requiere fortalecer la actualización tecnológica y el aprendizaje continuo para responder a la rápida evolución del sector, lo que permite el uso de tecnologías actuales y nuevas, lo que permite la adaptación tecnológica al contexto laboral. |
| | | *Pertinencia* | Se evidencia desarticulación entre la formación y las exigencias del sector, particularmente en la incorporación de nuevas tecnologías y herramientas digitales en los procesos diagnósticos. El mercado laboral demanda mayor capacidad de adaptación tecnológica y actualización constante. | | La formación requiere mayor alineación con los avances tecnológicos y dinámicas actuales del sector salud a nivel nacional e internacional. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | NCP<br>Tecnólogo en imágenes diagnosticas | *Calidad* | Se identifican falencias en el desarrollo de habilidades técnicas y el conocimiento en áreas de especialización y uso de tecnologías aplicadas a estas.<br>En competencias se debe fortalecer el aprendizaje continuo, la vocación al servicio y la comunicación oral efectiva. | Nacional | La reducción en intensidad y diversidad de las prácticas formativas impacta en la consolidación de competencias técnicas y en la adaptación tecnológica. |
| | | *Pertinencia* | Se evidencia ausencia de competencias en ultrasonido, considerada una habilidad emergente a nivel internacional que aún no se contempla dentro del perfil en Colombia. Asimismo, se identifica la necesidad de fortalecer la adaptación a nuevas tecnologías, uso de diferentes herramientas tecnológicas y habilidades investigativas. | | Es necesaria una formación flexible y actualizada que permita responder a las tendencias internacionales del área. |
| | NCP<br>Tecnólogo en radiología | *Calidad* | Se identifican falencias en el desarrollo de habilidades técnicas y el conocimiento en áreas de especialización y uso de tecnologías aplicadas a estas.<br>En competencias se debe fortalecer el aprendizaje continuo, la vocación al servicio y la comunicación oral efectiva. | Nacional | La reducción en intensidad y diversidad de las prácticas formativas impacta en la consolidación de competencias técnicas y en la adaptación tecnológica. |
| | | *Pertinencia* | Se evidencia una desarticulación entre la formación y las funciones en la demanda laboral, en donde la adaptación a nuevas tecnologías y a diferentes herramientas tecnológicas, y las habilidades investigativas, son una necesidad. | | Es necesaria una formación flexible y actualizada que permita responder a las tendencias laborales del área. |
| **32113**<br>***Técnicos y tecnólogos en medicina nuclear / Técnicas y tecnólogas en medicina nuclear*** | 32113.003<br>Tecnólogo en manejo de fuentes abiertas de uso diagnóstico y terapéutico / Tecnóloga en manejo de fuentes abiertas de uso diagnóstico y terapéutico | *Calidad* | La formación práctica debe mejorar, especialmente en el manejo de equipos de medicina nuclear y manipulación de radiofármacos, ya que las prácticas son insuficientes o simuladas. Asimismo, existe la necesidad de actualización en nuevas tecnologías del área. | Valle del Cauca | Fortalecer la práctica en entornos reales y el acceso a equipos especializados durante la formación, va a permitir la adaptación del talento humano a contextos laborales con distintos tipos de tecnología dependiendo del grado de la institución. |
| | | *Pertinencia* | Se evidencia una desarticulación entre la formación y las funciones en la demanda laboral, donde la poca disponibilidad de escenarios reales de práctica y la limitada presencia de servicios de medicina nuclear afectan la aplicación de las competencias adquiridas. | | La brecha está influenciada por factores estructurales del sistema de salud, lo que limita la inserción laboral y el desarrollo del perfil. Adicional, la formación no está respondiendo a las exigencias tecnológicas y operativas del mercado laboral. |
| **32120**<br>***Técnicos de laboratorios médicos / Técnicas de*** | Técnico de citología / Técnica de citología, | *Calidad* | Se identifican falencias en habilidades básicas como el manejo de herramientas ofimáticas, necesarias para el registro y procesamiento de información. | Valle del Cauca y Bogotá. | Brecha puntual en competencias básicas de apoyo al proceso técnico. |
| | Citohistotecnólogo / Citohistotecnóloga | *Cantidad* | Existe una oferta educativa altamente concentrada en una sola institución a nivel nacional. La baja oferta se relaciona con la demanda laboral, que no permite ampliar los programas y limita las trayectorias formativas y de cualificación del talento. | | La brecha está asociada a concentración y baja diversificación de la oferta formativa. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ***laboratorios médicos.***[3] | | *Calidad* | Se evidencian falencias en conocimientos técnicos asociados a técnicas de laboratorio, incluyendo cortes, citología, histohistología, inmunohistoquímica y pruebas moleculares, así como en habilidades para la preparación, procesamiento, montaje y lectura de muestras microscópicas. También se identifican debilidades en el manejo básico de herramientas ofimáticas y en competencias como pensamiento crítico, capacidad de análisis y síntesis, trabajo en equipo y liderazgo colaborativo. | | La calidad de la formación depende en gran medida de la disponibilidad de prácticas especializadas, donde la práctica puede limitarse a una sola técnica y condicionar el perfil ocupacional. |
| | | *Pertinencia* | La formación presenta desarticulación frente a la evolución del sector hacia pruebas moleculares (incluyendo el montaje y procesamiento de pruebas de HPV) y tecnologías automatizadas, áreas que han sido ocupadas por otros perfiles. | | Se evidencia una tendencia a la ampliación del perfil hacia el manejo de tecnologías moleculares. |
| | Citotecnólogo / Citotecnóloga | *Calidad* | Se evidencian falencias en conocimientos técnicos en histología, inmunohistoquímica y pruebas moleculares, así como en habilidades para el manejo de herramientas básicas. También se identifican debilidades en competencias en pensamiento crítico, liderazgo, capacidad de análisis y síntesis, y trabajo en equipo. | | La formación presenta limitaciones en prácticas especializadas durante la formación, lo que se refleja en el manejo de las técnicas. |
| | | *Pertinencia* | La formación presenta desarticulación frente a las nuevas demandas del sector en pruebas moleculares, lo que reduce la vigencia del perfil tradicional. | | El rol requiere actualización hacia nuevas tecnologías diagnósticas. |
| | Técnico de histología / Técnica de histología | *Calidad* | Se evidencian falencias en conocimientos técnicos en histología, inmunohistoquímica y pruebas moleculares, así como en habilidades para el manejo de herramientas básicas. También se identifican debilidades en competencias en pensamiento crítico, liderazgo, capacidad de análisis y síntesis, y trabajo en equipo. | | La formación presenta limitaciones en prácticas especializadas durante la formación, lo que se refleja en el manejo de las técnicas. |
| | | *Pertinencia* | La formación presenta desarticulación frente a las nuevas demandas del sector en pruebas moleculares, lo que reduce la vigencia del perfil tradicional. | | El rol requiere actualización hacia nuevas tecnologías diagnósticas. |
| | NCP *Técnico en personalización y ajuste de sillas de ruedas* | *Cantidad* | No se identifican programas de formación específicos para este perfil a nivel nacional, lo que limita la disponibilidad de talento cualificado y la consolidación de roles estratégicos en el sector. | Bogotá D.C. | Se observa que, aunque existe un solo programa y su enfoque técnico-operativo limita la formación de talento humano para asumir cargos técnicos especializados y administrativos, generando vacíos en la |

[3] Se evidencia una alta fragmentación ocupacional, con múltiples perfiles como Técnico de citología / Técnica de citología, Citohistotecnólogo / Citohistotecnóloga, Citotecnólogo / Citotecnóloga y Técnico de histología / Técnica de histología, que desempeñan funciones similares o complementarias. No obstante, algunos de estos cargos, especialmente aquellos enfocados en una sola técnica, se encuentran en proceso de transformación o desaparición. En este contexto, se identifica una tendencia hacia la integración de funciones, donde el sector demanda perfiles más amplios e integrales, como el citohistotecnólogo, capaces de abarcar diferentes procesos diagnósticos.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | estructura organizacional y en la respuesta a las necesidades del sector. |
| | | *Calidad* | Se identifican falencias en conocimientos de biomecánica, habilidades en ajuste postular y competencias transversales en escucha activa y empatía y relaciones interpersonales. | | La brecha impacta la adecuada valoración funcional y la calidad del servicio brindado. |
| | | *Pertinencia* | Se identifican vacíos en la formación en normas técnicas, seguimiento post-entrega y en competencias como pensamiento crítico. | | El rol demanda una mayor integración entre lo técnico, clínico y normativo.<br>Falta un programa que pueda responder a las necesidades del mercado laboral. |
| | NCP<br>*Técnico en producción en ortesis y prótesis* | *Cantidad* | No se identifican programas de formación específicos para este perfil a nivel nacional, lo que limita la disponibilidad de talento cualificado y la consolidación de roles estratégicos en el sector. | Bogotá D.C. | Se observa que, aunque existe un solo programa y su enfoque técnico-operativo limita la formación de talento humano para asumir cargos técnicos especializados y administrativos, generando vacíos en la estructura organizacional y en la respuesta a las necesidades del sector. |
| | | *Calidad* | Se requiere fortalecer la toma de medidas de todos los aparatos ortopédicos y prótesis, conocimiento de la variedad de líneas existentes de ortesis y prótesis, fisiología, anatomía e interpretación de fórmulas. De igual manera, se identifican necesidades en el manejo de herramientas manuales para la toma de medidas o fabricación (como bisturí y estraiker) y en el manejo de materiales.<br>Se deben potenciar competencias como la resolución de problemas y la vocación al servicio. | | La brecha sugiere la necesidad de fortalecer procesos de formación integral que articulen teoría y práctica, y competencias blandas. |
| | | *Pertinencia* | Se identifican vacíos en la formación en conocimientos de normativa sanitaria, toma de medidas en aparatos específicos (corset, HKAFOS y prótesis eléctricas).<br>Se requieren habilidades en valoración y aplicación de pruebas específicas en usuarios, y en el análisis funcional de aparatos de marcha para validar si están bien o mal adaptados, y en competencias como el trabajo en equipo y la colaboración, junto con la capacidad de análisis y síntesis. | | El rol requiere mayor enfoque en aspectos técnicos como en competencias transversales, lo que sugiere la necesidad de fortalecer una formación más integral.<br>Falta un programa que pueda responder a las necesidades del mercado laboral. |
| | NCP<br>*Técnico en valoración funcional y adaptación de ayudas técnicas* | *Cantidad* | No se identifican programas de formación específicos para este perfil a nivel nacional, lo que limita la disponibilidad de talento cualificado y la consolidación de roles estratégicos en el sector. | Bogotá D.C. | Se observa que, aunque existe un solo programa y su enfoque técnico-operativo limita la formación de talento humano para asumir cargos técnicos especializados y administrativos, generando vacíos en la estructura organizacional y en la respuesta a las necesidades del sector. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | *Calidad* | Se evidencian falencias en conocimientos de ergonomía aplicada y habilidades de evaluación funcional. Asimismo, se identifican debilidades en competencias transversales de trabajo en equipo y colaboración, ética del cuidado, confidencialidad y discreción., autonomía y disciplina, aprendizaje continuo, resolución de problemas, pensamiento crítico y escucha activa. | | El rol requiere mayor alineación con estándares en funciones, competencias y conocimientos desarrollados por el sector y la demanda laboral. |
| | | *Pertinencia* | La formación presenta desarticulación frente a las funciones reales del cargo, particularmente en la realización de pruebas funcionales, la aplicación y conocimientos de normas sanitarias y resolución de problemas. | | Falta un programa que pueda responder a las necesidades del mercado laboral. |
| | NCP<br>*Jefe de área de ortesis y prótesis* | *Cantidad* | No se identifican programas de formación específicos para este perfil a nivel nacional, lo que limita la disponibilidad de talento cualificado y la consolidación de roles estratégicos en el sector. | Bogotá D.C. | Se observa que, aunque existe un solo programa y su enfoque técnico-operativo limita la formación de talento humano para asumir cargos técnicos especializados y administrativos, generando vacíos en la estructura organizacional y en la respuesta a las necesidades del sector. |
| | | *Calidad* | Se evidencian falencias en conocimientos de ergonomía clínica aplicada y en los requisitos del sector salud relacionados con calidad y documentación. A nivel de habilidades, hablamos de implementación de metodologías de mejora continua (Lean, Kaizen, AMEF), estandarización de pruebas funcionales y control de calidad final. En competencias transversales, en gestión del cambio, trabajo en equipo y comunicación. | | La brecha limita la gestión eficiente de procesos y la calidad del servicio. |
| | | *Pertinencia* | Se identifican vacíos en la formación, en normas técnicas, seguimiento post entrega y en competencias asociadas al pensamiento crítico. | | El perfil requiere competencias que no están plenamente desarrolladas por la formación empírica. Falta un programa que pueda responder a las necesidades del mercado laboral. |
| | NCP<br>*Director técnico ortesis y prótesis* | *Cantidad* | No se identifican programas de formación específicos para este perfil a nivel nacional, lo que limita la disponibilidad de talento cualificado y la consolidación de roles estratégicos en el sector. | Bogotá D.C. | Se observa que, aunque existe un solo programa y su enfoque técnico-operativo limita la formación de talento humano para asumir cargos técnicos especializados y administrativos, generando vacíos en la estructura organizacional y en la respuesta a las necesidades del sector. |
| | | *Calidad* | Se identifican falencias en conocimientos de medición y proceso de calidad de aparatos ortopédicos y prótesis, líneas de ortesis y prótesis, fisiología, anatomía, interpretación de fórmulas. | | La brecha afecta la supervisión técnica y la calidad de los dispositivos. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Por otro lado, se debe fortalecer el manejo de herramientas manuales y de materiales, y en competencias transversales el liderazgo colaborativo y la resolución de problemas. | | |
| | | *Pertinencia* | Se identifican vacíos en la formación en normativa sanitaria, toma de medidas (corset, HKAFOS y prótesis eléctricas), conocimientos técnicos de lecciones y elaboración de reportes de tecnovigilancia al INVIMA. Asimismo, se evidencian necesidades en la valoración y aplicación de pruebas específicas en usuarios, y en el análisis funcional de aparatos de marcha para validar si están bien o mal adaptados.<br>En competencias transversales en liderazgo colaborativo, la resolución de problemas y empatía y las relaciones interpersonales. | | El rol demanda una articulación más sólida entre lo técnico, clínico y regulatorio. Falta un programa que pueda responder a las necesidades del mercado laboral. |
| | *NCP*<br>*Auxiliar de producción ortesis y prótesis* | *Cantidad* | No se identifican programas de formación específicos para este perfil a nivel nacional, lo que limita la disponibilidad de talento cualificado y la consolidación de roles estratégicos en el sector. | Bogotá D.C. | Se observa que, aunque existe un solo programa y su enfoque técnico-operativo limita la formación de talento humano para asumir cargos técnicos especializados y administrativos, generando vacíos en la estructura organizacional y en la respuesta a las necesidades del sector. |
| | | *Calidad* | Se evidencian falencias en conocimientos sobre el Tecno formado, vaciados de yeso y terminación y acabados de las prótesis. Por otro lado, se debe fortalecer el manejo de herramientas manuales, manejo y operación de máquinas como horno y el manejo y diligenciamiento de formatos administrativos. | | Se requiere formalizar y estructurar la formación del cargo. |
| | | *Pertinencia* | La formación presenta desarticulación frente a las funciones del cargo, especialmente en la estandarización de procesos, uso técnico de herramientas y conocimientos teóricos, y competencia en escucha activa, lo que limita la eficiencia y calidad del trabajo. | | El rol requiere mayor formalización y alineación con estándares del sector.<br>Falta un programa que pueda responder a las necesidades del mercado laboral. |
| | | *Calidad* | Se evidencian falencias en conocimientos sobre manejo de base de datos, usos de la IA, seguridad del paciente, control de infecciones y manejo de dispositivos médicos, así como en la aplicación rigurosa de procesos de esterilización. | | La brecha impacta la calidad del servicio y la seguridad del paciente. |

Fuente: Elaboración propia con información obtenida mediante entrevistas al sector productivo de salud oral (2025- 2026).

# ANÁLISIS OCUPACIONAL Y ORGANIZACIONAL

Este apartado presenta el resultado del análisis cualitativo a ocupaciones relacionadas con el área de cualificación SABI II en los niveles profesional y asistencial, relacionando la denominación de la ocupación y las denominaciones ocupacionales, permitiendo identificar cargos misionales con brechas relacionadas a cantidad, calidad o pertinencia.

Esta sección del documento presenta el proceso de construcción de la Matriz de Análisis Ocupacional y Organizacional (MOO), entendida como "la herramienta de análisis que permite identificar y ubicar la ocupación en relación con las actividades económicas y la cadena de valor del sector frente a la estructura organizacional" (Ministerio de Educación Nacional) a través de la elaboración de matrices progresivas que ubican las ocupaciones en relación con las actividades económicas y la cadena de valor o ecosistema de valor o sistema de valor del sector objeto de estudio frente a la estructura organizacional.

Este análisis incluye la matriz de identificación de áreas ocupacionales entendidas como el "conjunto de ocupaciones afines que tienen relación con los procesos y la estructura organizacional y que comparten un objetivo común para el desarrollo de productos o servicios" (Ministerio de Educación Nacional- MEN, 2021).

Por último, incluye la matriz de hipótesis de perfiles, la cual se constituye en la base para la fase de análisis funcional.

De acuerdo con lo anterior, se presenta para el área de cualificación Salud y Bienestar (SABI) la construcción de la Matriz de Análisis Ocupacional y Organizacional (MOO), a partir del diligenciamiento progresivo de los componentes indicados en cada una de las matrices que la conforman, así:

Matriz 1 - Identificación de actividades económicas con referencia a la CIIU Rev. A.C. + áreas funcionales + ecosistema de valor.

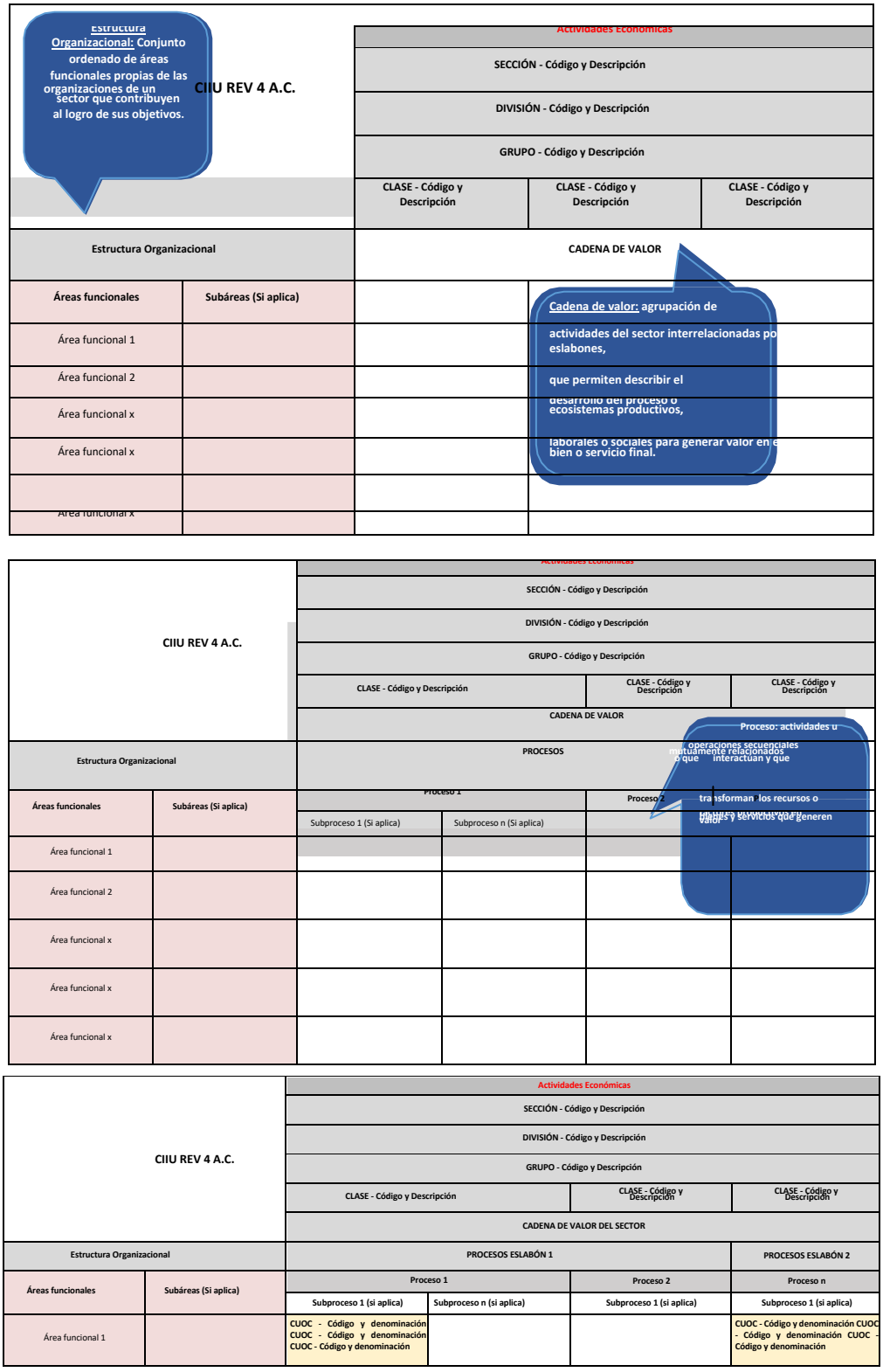
Matriz 2- Identificación de procesos y subprocesos con relación al sistema de relaciones valor y áreas funcionales.

Matriz 3 - Matriz No. 1 + Matriz No. 2 + identificación de áreas ocupacionales con referencia a la CUOC.

Matriz de hipótesis de perfiles.

Para el diligenciamiento de las matrices se tiene como referente el modelo establecido por el Ministerio de Educación Nacional.

Ilustración 4. Modelo secuencia diligenciamiento Matriz de Análisis Ocupacional y Organizacional (MOO)



| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Área funcional 2 | | CUOC - Código y denominación<br>CUOC - Código y denominación | | CUOC - Código y denominación CUOC - Código y denominación CUOC - Código y denominación | CUOC - Código y denominación |
| Área funcional x | | CUOC - Código y denominación | | CUOC - Código y denominación | |
| Área funcional x | | | CUOC - Código y denominación<br>CUOC - Código y denominación | | CUOC - Código y denominación CUOC - Código y denominación |
| Área funcional x | | | | CUOC - Código y denominación | CUOC - Código y denominación |
| | | | | | |

*Fuente: Ministerio de Educación Nacional, 2024*

## 1.3. Matriz No. 1 – Identificación de actividades económicas con referencia a la CIIU Rev. A.C. + áreas funcionales + ecosistema de valor.

A continuación, se relaciona el desarrollo del ejercicio de matriz 1- desarrollada en el proyecto SABI II

*Ilustración 5. Matriz 1 - Identificación de actividades económicas con referencia a la CIIU Rev. A.C. + áreas funcionales + ecosistema de valor.*

| CIIU REV 4 A.C. | ACTIVIDADES ECONÓMICAS | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| SECCIÓN | O - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACIÓN OBLIGATORIA | | K - ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS | Q - ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA Y DE ASISTENCIA SOCIAL | M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS. | P - EDUCACIÓN |
| DIVISIÓN | 84 administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria | | 65 seguros (incluso el reaseguro), seguros sociales y fondos de pensiones, excepto la seguridad social | 86 actividades de atención de la salud humana / 87 Actividades de atención residencial medicalizada / 88 Actividades de asistencia social sin alojamiento | 70 - Actividades de administración empresarial; actividades de consultoría de gestión.<br>72 – Investigación científica y desarrollo. | 85 educación |
| GRUPO | 841 administración del Estado y aplicación de la política económica y social de la comunidad<br>843 actividades de planes de seguridad social de afiliación obligatoria | | 651 seguros de salud<br>652 servicios de seguros sociales excepto los de pensiones | 861 Actividades de hospitales y clínicas, con internación / 862 Actividades de práctica médica y odontológica, sin internación / 869 Otras actividades de atención relacionadas con la salud humana / 871 Actividades de atención residencial medicalizada de tipo general / 872 Actividades de atención residencial, para el cuidado de pacientes con retardo mental, enfermedad mental y consumo de sustancias psicoactivas / 873 Actividades de atención en instituciones para el cuidado de personas mayores y/o discapacitadas / 879 Otras<br>actividades de atención en instituciones con alojamiento / 881 Actividades de asistencia social sin alojamiento para personas mayores y discapacitadas | 701 actividades de administración empresarial<br>712 – Ensayos y análisis técnicos. 721 – Investigaciones y desarrollo experimental en el campo de las ciencias naturales y la ingeniería. 722 - Investigaciones y desarrollo experimental en el campo de las ciencias sociales y las humanidades | 852 educación secundaria y de formación laboral<br>854 educación superior<br>855 otros tipos de educación |
| CLASE | 8413 regulación de las actividades de organismos que prestan servicios de salud, educativos, culturales y otros servicios sociales, excepto servicios de seguridad social | | 6515 seguros de salud<br>6521 servicios de seguros sociales de salud | 8610 - Actividades de hospitales y clínicas, con internación / 862 Actividades de práctica médica y odontológica, sin internación / 8621 Actividades de la práctica médica, sin internación. / 8622 Actividades de la práctica odontológica / 8691 Actividades de apoyo diagnóstico / 8692 Actividades de apoyo terapéutico / 8699 Otras actividades de atención de la salud humana 8710 actividades de atención residencial medicalizada de tipo general / 8720 Actividades de atención residencial, para el cuidado de pacientes con retardo mental, enfermedad mental y consumo de sustancias psicoactivas / 8730 Actividades de atención en instituciones para el cuidado de personas mayores y/o discapacitadas / 8790 Otras actividades de atención en instituciones con alojamiento<br>8810 actividades de asistencia social sin alojamiento para personas mayores y discapacitadas | 7010 actividades de administración empresarial<br>7210 – Investigaciones y desarrollo experimental en el campo de las ciencias naturales y la ingeniería. Investigaciones y desarrollo experimental en el campo de las ciencias sociales y las humanidades | 8523 educación media técnica 8541 Educación técnica profesional 8542 Educación tecnológica<br>8543 educación de instituciones universitarias o de escuelas tecnológicas<br>8544 educación de universidades<br>8551 Formación para el trabajo<br>8559 Otros tipos de educación n.c.p. |
| ECOSISTEMA DE VALOR | GESTIÓN DIRECTIVA Y ADMINISTRATIVA | LEGISLACIÓN Y REGULACIÓN SECTORIAL | ASEGURAMIENTO EN SALUD | PRESTACIÓN DE SERVICIOS | INVESTIGACIÓN DESARROLLO E INNOVACIÓN | EDUCACIÓN y FORMACIÓN |

*Fuente: elaboración propia a partir de actividades económicas (CIIU Rev. 4 A.C. 2024) Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE (2022)*

*Tabla 18. Áreas y subáreas funcionales estructura organizacional tipo sector Salud y Bienestar – SABI.*

| Área funcional- denominación | Subárea funcional |
|---|---|
| Área funcional 1- Dirección / Gerencia General. | Subárea- 1.1 - Oficinas asesoras: jurídica; control interno; control disciplinario; relaciones corporativas. |
| | Subárea- 1.2 - Planeación y Gestión de sistemas de calidad. |
| Área funcional 2- Financiera y Administrativa. | Subárea- 2.1 – Financiera, presupuesto, cartera y tesorería |
| | Subárea- 2.2- Compras, logística e inventarios |
| Área funcional 3 - Mercadeo y Comunicaciones. | Subárea- 3.1 – Mercadeo |
| | Subárea- 3.2 - Comunicaciones organizacionales internas y externas. |
| Área funcional 4 - Gestión Humana. | Subárea- 4.1 - Selección, vinculación; contratación de servicios; relaciones laborales. |
| | Subárea- 4.2- Bienestar y SSST. |
| Área funcional 5 – Tecnología informática. | Subárea- 5.1 - Infraestructura Tecnológica. |
| | Subárea- 5.2 - Gestión de Sistemas de Información en Salud. |
| Área funcional 6- Servicios | Subárea- 6.1- Consulta externa. |
| | Subárea- 6.2 - Atención quirúrgica. |
| | Subárea 6.3 – Atención prehospitalaria. |
| | Subárea- 6.4 - Atención hospitalaria |
| | Subárea- 6.5 - Atención de urgencias y emergencias. |
| | Subárea- 6.6 - Atención domiciliaria |
| | Subárea- 6.7 - Atención desde las practicas tradicionales en salud |
| Área funcional 7 – Diagnóstico. | Subárea- 7.1 - Laboratorio clínico. |
| | Subárea- 7.2 – Imagenología. |
| | Subárea- 7.3 – Patología. |
| Área funcional - 8 - Rehabilitación y Terapias | Subárea- 8.1- Terapia Respiratoria. |
| | Subárea- 8.2- Terapia Ocupacional. |
| | Subárea- 8.3 – Psicología. |
| | Subárea- 8.4- Nutrición y Dietética. |
| | Subárea- 8.5 – Fisioterapia. |
| | Subárea- 8.6 – Fonoaudiología. |
| | Subárea- 8.7 – Salud visual |
| Área funcional - 9 Promoción y | Subárea- 9.1 – Vacunación. |
| | Subárea- 9.2- Control prenatal. |
| | Subárea- 9.3 – Crónicos. |
| | Subárea- 9.4 – Salud bucal. |

| Área funcional- denominación | Subárea funcional |
|---|---|
| Prevención. | Subárea- 9.5 – Salud sexual y reproductiva. |
| Área funcional - 10 Servicio administrativa de servicio al usuario. | Subárea- 10.1 - Referencia y contra referencia |
| | Subárea- 10.2 – Autorizaciones. |
| | Subárea- 10.3 - Atención administrativa al usuario y PQRS. |
| Área funcional - 11 – Dispensación de medicamentos y Tecnologías en Salud. | Subárea- 11.1 – Insumos. |
| | Subárea- 11.2 – Medicamentos. |
| | Subárea- 11.3 - Tecnologías en salud. |
| Área funcional - 12 Área de Salud Pública | Subárea- 12.1 - Análisis de situación de salud |
| | Subárea- 12.2 - Vigilancia y control de riesgos y daños |
| | Subárea- 12.3 - Promoción en salud y participación social |
| | Subárea- 12.4 - Política, planificación, regulación y control |

*Fuente: elaboración propia, 2024-2025.*

## 1.4. Matriz No. 2 - Identificación de procesos y subprocesos con relación al sistema de relaciones valor y áreas funcionales.

En esta matriz se detallan los diferentes procesos de cada uno de los nodos que componen el ecosistema de valor del sector Salud y Bienestar – SABI. Por el tamaño de la matriz se presenta un gráfico de los procesos y subprocesos del ecosistema de valor por nodo y su asociación con las actividades económicas.

*Ilustración 6. Procesos ecosistema de valor nodos: Gestión directiva y administrativa y Legislación y regulación sectorial*

| CIIU REV 4 A.C. | ACTIVIDADES ECONÓMICAS | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| SECCIÓN | O ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACIÓN OBLIGATORIA | | | | | | | | | | | | | | | |
| DIVISIÓN | 84 administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRUPO | 841 administración del Estado y aplicación de la política económica y social de la comunidad 843 Actividades de planes de seguridad social de afiliación obligatoria | | | | | | | | | | | | | | | |
| CLASE | 8413 regulación de las actividades de organismos que prestan servicios de salud, educativos, culturales y otros servicios sociales, excepto servicios de seguridad social 8430 actividades de planes de seguridad social de afiliación obligatoria | | | | | | | | | | | | | | | |
| ECOSISTEMA DE VALOR | GESTIÓN DIRECTIVA Y ADMINISTRATIVA (GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RECURSOS FÍSICOS, TECNOLÓGICOS Y FINANCIEROS) | | | | | | | | | | | | | | LEGISLACIÓN Y REGULACIÓN SECTORIAL | |
| PROCESOS | Planeación | | | Gestión financiera y administrativa (gestión de talento humano y recursos físicos y financieros) | | | | | Gestión de sistemas integrados de calidad | | | | | | Política pública | Inspección, vigilancia y control |
| SUBPROCESOS | Planeación estratégica | Seguimiento y control indicadores | Mejora continua y gestión de cambios | Financiera y presupuestal (contabilidad, tesorería y cartera) | Gestión talento humano | Contratación de bienes y servicios | Gestión de bienes e infraestructura a física (mantenimiento o) | Control de inventarios y almacén | Gestión calidad de procesos y servicios | Gestión documental | Gestión ambiental (RESPEL y RAEE) | Gestión Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - SSST | Auditoría y evaluación de la calidad | Gestión de incidentes y eventos adversos | | |

*Fuente: elaboración propia.*

*Ilustración 7.Procesos ecosistema de valor nodo: Aseguramiento en salud.*

| CIIU REV 4 A.C. | ACTIVIDADES ECONÓMICAS | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| SECCIÓN | K ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS | | | | | | | | | | | | | | | |
| DIVISIÓN | 65 seguros (incluso el reaseguro), seguros sociales y fondos de pensiones, excepto la seguridad social | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRUPO | 652 servicios de seguros sociales excepto los de pensiones | | | | | | | | | | | | | | | |
| CLASE | 6515 seguros de salud<br>6521 servicios de seguros sociales de salud | | | | | | | | | | | | | | | |
| ECOSISTEMA DE VALOR | ASEGURAMIENTO EN SALUD | | | | | | | | | | | | | | | |
| PROCESOS | Afiliaciones | | Autorizaciones | | Referencia y Contra referencia | | | | Gestión del Riesgo | | | Fidelización y atención al usuario | | | | |
| SUBPROCESOS | Registro y recolección de información documental | Asignación IPS primaria | Análisis técnico y médico | Generación de autorización | Evaluación del paciente | Coordinación centro de mayor complejidad | Prestación servicio requerido | Contrarreferencia | Planeación de acción como respuesta al riesgo | Implementación de medidas de control | Auditoría de calidad | Recepción y atención al paciente | Gestión de citas y agendamiento | Atención de quejas sugerencias y reclamos | Atención al paciente canales virtuales | |

*Fuente: elaboración propia.*

*Ilustración 8. Procesos ecosistema de valor nodo: Prestación de servicios.*

| CIIU REV 4 A.C. | ACTIVIDADES ECONÓMICAS | | | | | | | | | | | | | | |

*Ilustración 9. Procesos ecosistema de valor nodos: Investigación, desarrollo e innovación; y, Educación y formación.*

| CIIU REV 4 A.C. | ACTIVIDADES ECONÓMICAS | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| SECCIÓN | M - ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS. | | | P - EDUCACIÓN | | | | |
| DIVISIÓN | 72 – Investigación científica y desarrollo. | | | 85 educación | | | | |
| GRUPO | 712 – Ensayos y análisis técnicos. 721 – Investigaciones y desarrollo experimental en el campo de las ciencias naturales y la ingeniería. | | | 852 educación secundaria y de formación laboral<br>854 educación superior<br>855 otros tipos de educación | | | | |
| CLASE | 7210 – Investigaciones y desarrollo experimental en el campo de las ciencias naturales y la ingeniería. | | | 8523 educación media técnica 8541 Educación técnica profesional 8542 Educación tecnológica<br>8543 educación de instituciones universitarias o de escuelas tecnológicas<br>8544 educación de universidades 8551 Formación para el trabajo<br>8559 Otros tipos de educación n.c.p. | | | | |
| ECOSISTEMA DE VALOR | INVESTIGACIÓN DESARROLLO E INNOVACIÓN | | | EDUCACIÓN Y FORMACIÓN<br>Educación Formal - Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - Formación Profesional Integral | | | | Transmisión de saberes |
| PROCESOS | Generación de datos e información | Generación del conocimiento | Gestión social del conocimiento | Identificación necesidad | Diseño | Ejecución | Evaluación | |
| SUBPROCESOS | | | | | | | | |

*Fuente: elaboración propia.*

Con el propósito de avanzar en la presentación de la matriz 3, y haciendo hincapié en la priorización de la segunda fase del proyecto, se relacionan a continuación las diez subáreas de salud del Catalogo Salud y Bienestar II (SABI-II).

1. Salud oral
2. Medicina
3. Técnicos de apoyo medico
4. Salud Pública
5. Practicas tradicional en salud
6. Instrumentación quirúrgica
7. Bacteriología
8. Gerontología
9. Seguridad y salud en el trabajo
10. Gestión y administración en salud

## 1.5. Matriz No. 3 – Matriz No. 1 + Matriz No. 2 + identificación de áreas ocupacionales con referencia a la CUOC.

La matriz 3 se muestra en el Excel Matriz de poblamiento sector Salud y Bienestar II (SABI-II) Anexo 1.

## 1.6. Matriz No. 4 - Hipótesis de perfiles.

Este acápite relaciona las hipótesis de perfil propuestas para las siete áreas de ocupacionales

(AO) determinadas en la Matriz de Análisis Ocupacional y Organizacional (MOO).

*Tabla 19. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional propuestos para el área ocupacional de Servicios de salud generales y especializados*

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Total por AO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Servicios de salud generales y especializados | Instrumentación Quirúrgica | **53299-Trabajadores de los cuidados personales en servicios de salud no clasificados en otras ocupaciones / Trabajadoras de los cuidados personales en servicios de salud no clasificados en otras ocupaciones**<br>53299.001 Auxiliar de esterilización<br>53299.003 Auxiliar de sala de esterilización<br><br>**Otras denominaciones:**<br>Auxiliar de salas de cirugía | 1 | Actividades auxiliares en la Unidad de Reprocesamiento de Dispositivos Médicos | 4- Técnico Laboral por competencias | 49 perfiles ocupacionales |
| | | | **22402 Instrumentadores quirúrgicos / Instrumentadoras quirúrgicas**<br>22402.001 Instrumentador quirúrgico / Instrumentadora quirúrgica<br>22402.002 Instrumentador quirúrgico profesional / Instrumentadora quirúrgica profesional<br>22402.003 Profesional en instrumentación quirúrgica | 2 | Instrumentación Quirúrgica | 6- Profesional Universitario | |
| | | | **22402 Instrumentadores quirúrgicos / Instrumentadoras quirúrgicas**<br>22402.001 Instrumentador quirúrgico / Instrumentadora quirúrgica<br>22402.002 Instrumentador quirúrgico profesional / Instrumentadora quirúrgica profesional<br>22402.003 Profesional en instrumentación quirúrgica<br><br>**Otras denominaciones ocupacionales:**<br>*Líder de esterilización<br>*Coordinadora de esterilización<br>*Coordinador de sala de cirugía<br>*Líder de quirófano | 3 | Gestión y administración en quirófanos y centrales de esterilización | 6- Especialización universitaria | |
| | | | **22402 Instrumentadores quirúrgicos / Instrumentadoras quirúrgicas**<br>22402.001 Instrumentador quirúrgico / Instrumentadora quirúrgica<br>22402.002 Instrumentador quirúrgico profesional / Instrumentadora quirúrgica profesional<br>22402.003 Profesional en instrumentación quirúrgica | 4 | Gestión de Tecnología y Comercialización de Dispositivos Médicos. | 7- Maestría | |
| | | | **22402 Instrumentadores quirúrgicos / Instrumentadoras quirúrgicas**<br>22402.001 Instrumentador quirúrgico / Instrumentadora quirúrgica<br>22402.002 Instrumentador quirúrgico profesional / Instrumentadora quirúrgica profesional<br>22402.003 Profesional en instrumentación quirúrgica | 5 | Instrumentación Quirúrgica en cirugía robótica y telecirugía | 7- Maestría | |
| | | | **22402 Instrumentadores quirúrgicos / Instrumentadoras quirúrgicas**<br>22402.001 Instrumentador quirúrgico / Instrumentadora quirúrgica<br>22402.002 Instrumentador quirúrgico profesional / Instrumentadora quirúrgica profesional<br>22402.003 Profesional en instrumentación | 6 | Instrumentación quirúrgica en intervencionismo y hemodinamia | 7- Maestría | |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Total por AO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | quirúrgica | | | | |
| | | | **22402 Instrumentadores quirúrgicos / Instrumentadoras quirúrgicas**<br>22402.001 Instrumentador quirúrgico / Instrumentadora quirúrgica<br>22402.002 Instrumentador quirúrgico profesional / Instrumentadora quirúrgica profesional<br>22402.003 Profesional en instrumentación quirúrgica | 7 | Investigación aplicada en Instrumentación Quirúrgica y Servicios de salud | 7- Maestría | |
| | | | **22402 Instrumentadores quirúrgicos / Instrumentadoras quirúrgicas**<br>22402.001 Instrumentador quirúrgico / Instrumentadora quirúrgica<br>22402.002 Instrumentador quirúrgico profesional / Instrumentadora quirúrgica profesional<br>22402.003 Profesional en instrumentación quirúrgica | 8 | Instrumentación quirúrgica en perfusión cardiaca | 7- Maestría | |
| | | | **22402 Instrumentadores quirúrgicos / Instrumentadoras quirúrgicas**<br>22402.001 Instrumentador quirúrgico / Instrumentadora quirúrgica<br>22402.002 Instrumentador quirúrgico profesional / Instrumentadora quirúrgica profesional<br>22402.003 Profesional en instrumentación quirúrgica | 9 | Instrumentación quirúrgica en trasplante de órganos y tejidos | 7- Maestría | |
| | | | **22402 Instrumentadores quirúrgicos / Instrumentadoras quirúrgicas**<br>22402.001 Instrumentador quirúrgico / Instrumentadora quirúrgica<br>22402.002 Instrumentador quirúrgico profesional / Instrumentadora quirúrgica profesional<br>22402.003 Profesional en instrumentación quirúrgica | 10 | Educación y simulación quirúrgica | 7- Maestría | |
| | | | **22402 Instrumentadores quirúrgicos / Instrumentadoras quirúrgicas**<br>22402.001 Instrumentador quirúrgico / Instrumentadora quirúrgica<br>22402.002 Instrumentador quirúrgico profesional / Instrumentadora quirúrgica profesional<br>22402.003 Profesional en instrumentación quirúrgica | 11 | Instrumentación quirúrgica cardiovascular y endovascular | 7- Maestría | |
| | | *Gerontología* | **26351 Profesionales del trabajo social y consejeros**<br>26351.052 Gerontólogo / Gerontóloga | 1 | Gerontología | 6- Profesional Universitario | |
| | | | **26351 Profesionales del trabajo social y consejeros**<br>26351.052 Gerontólogo / Gerontóloga | 2 | Psicogerontología | 6- Especialización universitaria | |
| | | | **26351 Profesionales del trabajo social y consejeros**<br>26351.052 Gerontólogo / Gerontóloga | 3 | Gerontología, envejecimiento y vejez | 7- Maestría | |
| | | *Medicina* | **22110 Médicos generales / Médicas ge**nerales<br>22110.003 Doctor de medicina general / Doctora de medicina general<br>22110.006 Médico clínico general / Médica clínica general<br>22110.007 Médico de atención primaria / Médica de atención primaria<br>22110.012 Médico general de urgencias / Médica general de urgencias<br>22110.013 Médico domiciliario / Médica domiciliaria | 1 | Medicina | 6- Profesional Universitario | |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Total por AO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 22110.014 Médico general / Médica general | | | | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.002 Anestesiólogo / Anestesióloga | 2 | Anestesiología | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.004 Cardiólogo / Cardióloga<br>22120.005 Cardiólogo hemodinamista / Cardióloga hemodinamista<br>22120.008 Cirujano de cardiología / Cirujana de cardiología<br>22120.018 Cirujano vascular / Cirujana vascular | 3 | Cardiología | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.012 Cirujano general / Cirujana general | 4 | Cirugía general | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br><br>**Otras denominaciones**<br>Cirujano pediatra / Cirujana pediatra | 5 | Cirugía pediátrica | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.009 Cirujano de estética y reconstrucción / Cirujana de estética y reconstrucción<br>22120.016 Cirujano plástico / Cirujana plástica | 6 | Cirugía Plástica: reconstructiva y estética | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.036 Endocrinólogo / Endocrinóloga | 7 | Endocrinología | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>**Otras denominaciones**<br>Genetista clínico | 8 | Genética Médica | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.049 Geriatra | 9 | Geriatría | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.051 Ginecobstetra<br>22120.052 Ginecólogo / Ginecóloga | 10 | Ginecología y Obstetricia | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.038 Especialista en cuidados intensivos | 11 | Medicina crítica y cuidado intensivo | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br><br>**Otras denominaciones**<br>Médico de urgencias / Medica de Urgencias | 12 | Medicina de urgencias | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.069 Médico deportólogo / Médica deportóloga | 13 | Medicina del deporte y de la actividad física | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.141 Médico familiar / Médica familiar | 14 | Medicina familiar | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.039 Especialista en medicina interna<br>22120.059 Internista | 15 | Medicina interna | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.040 Especialista en medicina nuclear | 16 | Medicina nuclear | 7- Especialización Médica | |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Total por AO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 22120.072 Médico especialista en medicina nuclear / Médica especialista en medicina nuclear | | | | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.111 Neurocirujano / Neurocirujana | 17 | Neurocirugía | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.113 Neurólogo / Neuróloga | 18 | Neurología | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.116 Oftalmólogo / Oftalmóloga | 19 | Oftalmología | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.014 Cirujano ortopédico / Cirujana ortopédica<br>22120.120 Ortopedista<br>22120.121 Ortopedista y traumatólogo / Ortopedista y traumatóloga<br>22120.139 Traumatólogo / Traumatóloga | 20 | Ortopedia y traumatología | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.123 Otorrinolaringólogo / Otorrinolaringóloga | 21 | Otorrinolaringología | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.125 Patólogo / Patóloga<br>22120.126 Patólogo clínico / Patóloga clínica | 22 | Patología | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.133 Pediatra | 23 | Pediatría | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.134 Psiquiatra | 24 | Psiquiatría | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.067 Médico radiólogo / Médica radióloga<br>**Otras denominaciones**<br>Operador de ultrasonido médico / Operadora de ultrasonido médico | 25 | Radiología | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>**Otras denominaciones**<br>Toxicología clínica | 26 | Toxicología clínica | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.140 Urólogo / Uróloga | 27 | Urología | 7- Especialización Médica | |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>Coloproctólogo / Coloproctóloga | *28* | Coloproctología | 7- Especialización Médica | |
| | | *Técnicos de apoyo Medico* | **32111 Técnicos y tecnólogos en imágenes diagnósticas / Técnicas y tecnólogas en imágenes diagnósticas**<br>32111.011 Operador de equipo médico de rayos x / Operadora de equipo médico de rayos x<br>32111.021 Técnico de densitometría / Técnica de densitometría<br>32111.025 Técnico de equipo de escaneo médico / Técnica de equipo de escaneo médico<br>32111.035 Técnico de imágenes diagnósticas / Técnica de imágenes diagnósticas<br>32111.037 Técnico en mamografía / Técnica en | 1 | Obtención de imágenes diagnósticas y radiología. | 5- Tecnólogo | |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Total por AO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | mamografía<br>32111.038 Técnico de radiografía / Técnica de radiografía<br>32111.039 Técnico de rayos X / Técnica de rayos X<br>32111.042 Tecnólogo de imágenes diagnósticas / Tecnóloga de imágenes diagnósticas<br>32111.043 Tecnólogo de imágenes médicas / Tecnóloga de imágenes médicas<br>32111.044 Tecnólogo en resonancia magnética / Tecnóloga en resonancia magnética<br>32111.045 Tecnólogo en mamografía / Tecnóloga en mamografía<br>32111.048 Tecnólogo en tomografía / Tecnóloga en tomografía<br>32111.049 Tecnólogo en radiología e imágenes diagnósticas / Tecnóloga en radiología e imágenes diagnósticas<br><br>**32112 Técnicos y tecnólogos en radioterapia / Técnicas y tecnólogas en radioterapia**<br>32112.003 Técnico en radiología / Técnica en radiología<br>32112.005 Técnico radiólogo / Técnica radióloga<br>32112.007 Tecnólogo en radiología / Tecnóloga en radiología<br>32112.011 Tecnólogo radiólogo / Tecnóloga radióloga<br><br>**32119 Otros técnicos en aparatos de diagnóstico y tratamiento médico no clasificados en otras ocupaciones / Otras técnicas en aparatos de diagnóstico y tratamiento médico no clasificados en otras ocupacione**s<br>32119.002 Operador del sonógrafo / Operadora del sonógrafo<br>32119.012 Operador de ultrasonido médico / Operadora de ultrasonido médico<br>32119.016 Técnico de ecografía / Técnica de ecografía | | | | |
| | | | **32112 Técnicos y tecnólogos en radioterapia / Técnicas y tecnólogas en radioterapia**<br>32112.001 Radioterapeuta<br>32112.004 Técnico de radioterapia / Técnica de radioterapia<br>32112.009 Tecnólogo de radioterapia / Tecnóloga de radioterapia<br>32112.012 Tecnólogo en radiodiagnóstico y radioterapia / Tecnóloga en radiodiagnóstico y radioterapia | 2 | Ejecución de procedimientos de radiodiagnóstico y radioterapia | 5- Tecnólogo | |
| | | | **32113 Técnicos y tecnólogos en medicina nuclear / Técnicas y tecnólogas en medicina nuclear**<br>32113.002 Tecnólogo de medicina nuclear / Tecnóloga de medicina nuclear<br>32113.003 Tecnólogo en manejo de fuentes abiertas de uso diagnóstico y terapéutico / Tecnóloga en manejo de fuentes abiertas de uso diagnóstico y terapéutico<br>32113.005 Tecnólogo en gammagrafía / Tecnóloga en gammagrafía | 3 | Gestión de procedimientos diagnósticos y terapéuticos en Medicina Nuclear | 5- Tecnólogo | |
| | | | **32120 Técnicos de laboratorios médicos / Técnicas de laboratorios médicos** | 4 | Procesamiento de muestras de | 5- Tecnólogo | |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Total por AO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 32120.003 Citohistotecnólogo / Citohistotecnóloga<br>32120.004 Citotecnólogo / Citotecnóloga<br>32120.007 Técnico de citología / Técnica de citología<br>32120.009 Técnico de histología / Técnica de histología | | citohistotecnología | | |
| | | | **32120 Técnicos de laboratorios médicos / Técnicas de laboratorios médicos**<br>32120.005 Técnico de autopsias / Técnica de autopsias | 5 | Asistencia en procedimientos de autopsia o necropsia. | 3-Técnico Laboral | |
| | | | **32142 Técnicos de órtesis y prótesis médicas / Técnicas de órtesis y prótesis médicas**<br>32142.001 Reparador de prótesis médicas / Reparadora de prótesis médicas<br>32142.002 Técnico en aparatos ortopédicos / Técnica en aparatos ortopédicos<br>32142.003 Fabricante de aparatos ortopédicos<br>32142.004 Fabricante de corsé ortopédico<br>32142.006 Fabricante de prótesis medicas<br>32142.007 Ortoprotesista<br>32142.008 Protesista<br>32142.010 Técnico de órtesis / Técnica de órtesis<br>32142.011 Técnico de prótesis medicas / Técnica de prótesis medicas<br>32142.012 Técnico en desarrollo de productos de asistencia en salud / Técnica en desarrollo de productos de asistencia en salud<br>32142.013 Técnico en productos para la audición / Técnica en productos para la audición<br>32142.014 Técnico en productos para la cognición y aprendizaje / Técnica en productos para la cognición y aprendizaje<br>32142.015 Técnico en productos para personas con limitación en la comunicación / Técnica en productos para personas con limitación en la comunicación<br>32142.016 Técnico en productos para personas con limitaciones en la movilidad / Técnica en productos para personas con limitaciones en la movilidad<br>32142.017 Técnico en productos para personas con limitaciones o definiciencias visuales / Técnica en productos para personas con limitaciones o definiciencias visuales<br>32142.018 Técnico en tecnologías de la rehabilitación / Técnica en tecnologías de la rehabilitación<br>32142.019 Técnico en órtesis y prótesis / Técnica en órtesis y prótesis | 6 | Elaboración y adaptación de prótesis y órtesis | 5- Tecnólogo | |
| | | | **32120 Técnicos de laboratorios médicos / Técnicas de laboratorios médicos**<br>32120.001 Asistente de laboratorio clínico / Asistenta de laboratorio clínico<br>32120.002 Asistente de patología / Asistenta de patología<br>32120.006 Técnico de banco de sangre / Técnica de banco de sangre<br>32120.008 Técnico de hematología / Técnica de hematología<br>32120.010 Técnico de laboratorio biología / | 7 | Laboratorio clínico | 5- Técnico Profesional - Tecnólogo | |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Total por AO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Técnica de laboratorio biología<br>32120.011 Técnico de laboratorio bioquímica / Técnica de laboratorio bioquímica<br>32120.012 Técnico de laboratorio clínico / Técnica de laboratorio clínico<br>32120.013 Técnico de laboratorio de patología / Técnica de laboratorio de patología<br>32120.014 Técnico de laboratorio médico / Técnica de laboratorio médico<br>32120.016 Tecnólogo de inmunología clínica / Tecnóloga de inmunología clínica | | | | |

*Fuente: elaboración propia 2026.*

*Tabla 20.. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional propuestos para el área ocupacional de Salud pública-SP*

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Total por AO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | *Servicios de salud pública* | *Salud pública* | **53293 Auxiliares en salud pública**<br>53293.001 Auxiliar de salud familiar y comunitaria<br>53293.002 Auxiliar en cuidado comunitario<br>53293.003 Auxiliar promotor de salud / Auxiliar promotora de salud<br>53293.004 Auxiliar en salud pública | 1 | Actividades auxiliares en salud Pública | 4- Técnico Laboral por competencias | *9 perfiles ocupacionales* |
| | | | **32530 Trabajadores comunitarios de la salud / Trabajadoras comunitarias de l**a salud<br>32530.001 Asistente de planificación familiar / Asistenta de planificación familiar<br>32530.002 Asistente de salud comunitaria / Asistenta de salud comunitaria<br>32530.004 Gestor comunitario / Gestora comunitaria<br>32530.005 Promotor de salud / Promotora de salud<br>32530.006 Promotor de salud comunitaria / Promotora de salud comunitaria<br>32530.007 Promotor de salud pública / Promotora de salud pública<br>32530.008 Trabajador de la salud rural / Trabajadora de la salud rural<br>32530.009 Trabajador de salud comunitaria / Trabajadora de salud comunitaria<br>32530.01 Trabajador rural de salud / Trabajadora rural de salud | 2 | Promoción de la Salud | 5- Tecnólogo | |
| | | | **21310 Biólogos, botánicos, zoólogos y afines / Biólogas, botánicas, zoólogas y afines**<br>21310.042 Epidemiólogo / Epidemióloga | 3 | Epidemiología | 6- Especialización universitaria | |
| | | | **21310 Biólogos, botánicos, zoólogos y afines / Biólogas, botánicas, zoólogas y afines**<br>21310.042 Epidemiólogo / Epidemióloga | 4 | Epidemiología | 7- Maestría | |
| | | | **22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.022 Especialista en salud pública | 5 | Salud Pública | 6- Especialización universitaria | |
| | | | **22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y** | 6 | Salud Pública | 7- Maestría | |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Total por AO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | **ambiental**<br>22630.022 Especialista en salud pública | | | | |
| | | | **22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.022 Especialista en salud pública<br><br>**13420 Directores y gerentes de servicios de salud / Directoras y gerentas de servicios de salud**<br>13420.029 Jefe de atención de salud comunitaria / Jefa de atención de salud comunitaria | 7 | Salud Familiar y Comunitaria | 6- Especialización universitaria | |
| | | | **22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.022 Especialista en salud pública<br><br>**13420 Directores y gerentes de servicios de salud / Directoras y gerentas de servicios de salud**<br>13420.029 Jefe de atención de salud comunitaria / Jefa de atención de salud comunitaria | 8 | Salud Familiar y Comunitaria | 7- Maestría | |
| | | | **22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.022 Especialista en salud pública | 9 | Salud global e internacional | 7- Maestría | |

*Fuente: elaboración propia 2026.*

*Tabla 21. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional propuestos para el área ocupacional de Servicios de salud oral*

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Total por AO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *3* | *Servicios de salud oral* | *Salud oral* | **32141 Técnicos en mecánica dental / Técnicas en mecánica dental**<br>32141.009 Laboratorista dental<br>32141.011 Técnico de prótesis dentales / Técnica de prótesis dentales<br>32141.012 Técnico dental / Técnica dental<br>32141.013 Técnico de laboratorio dental / Técnica de laboratorio dental<br>32141.014 Técnico en mecánica dental / Técnica en mecánica dental | 1 | Mecánica dental | 4- Técnico laboral por competencias | *13 perfiles ocupacionales* |
| | | | **53292 Auxiliares en salud oral**<br>53292.005 Auxiliar en salud oral | 2 | Actividades auxiliares en salud oral | 4- Técnico laboral por competencias | |
| | | | **22611 Odontólogos generales / Odontólogas generales**<br>22611.002 Odontólogo / Odontóloga | 3 | Odontología | 6- Profesional Universitario | |
| | | | **22612 Odontólogos especialistas / Odontólogas especialistas**<br>22612.006 Endodoncista | 4 | Endodoncia | 6- Especialización universitaria | |
| | | | **22612 Odontólogos especialistas / Odontólogas especialistas**<br>22612.012 Patólogo oral / Patóloga oral | 5 | Patología oral | 6- Especialización universitaria | |
| | | | **22612 Odontólogos especialistas / Odontólogas especialistas** | 6 | Ortodoncia y ortopedia | 6- Especialización universitaria | |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Total por AO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 22612.011 Ortodoncista | | | | |
| | | | **22612 Odontólogos especialistas / Odontólogas especialistas**<br>22612.015 Odontólogo de pediatría / Odontóloga de pediatría<br>22612.016 Odontólogo pediatra / Odontóloga pediatra | 7 | Odontopediatría | 6- Especialización universitaria | |
| | | | **22612 Odontólogos especialistas / Odontólogas especialistas**<br>22612.013 Periodoncista<br>22612.008 Implantólogo oral / Implantóloga oral | 8 | Periodoncia | 6- Especialización universitaria | |
| | | | **22612 Odontólogos especialistas / Odontólogas especialistas**<br>22612.003 Cirujano maxilofacial / Cirujana maxilofacial<br>22612.005 Cirujano oral y maxilofacial / Cirujana oral y maxilofacial<br>22612.008 Implantólogo oral / Implantóloga oral | 9 | Maxilofacial | 6- Especialización universitaria | |
| | | | **22612 Odontólogos especialistas / Odontólogas especialistas**<br>22612.014 Prostodoncista | 10 | Rehabilitación oral | 6- Especialización universitaria | |
| | | | **22612 Odontólogos especialistas / Odontólogas especialistas**<br>22612.009 Odontólogo especialista / Odontóloga especialista | 11 | Operatoria dental estética | 6- Especialización universitaria | |
| | | | **22612 Odontólogos especialistas / Odontólogas especialistas**<br>22612.004 Cirujano oral / Cirujana oral<br>22612.007 Estomatólogo / Estomatóloga<br>22612.008 Implantólogo oral / Implantóloga oral | 12 | Cirugía oral | 6- Especialización universitaria | |
| | | | **22611 Odontólogos generales / Odontólogas generales**<br>22611.002 Odontólogo / Odontóloga<br><br>**22612 Odontólogos especialistas / Odontólogas especialistas**<br>22612.009 Odontólogo especialista / Odontóloga especialista | 13 | Odontología | 7- Maestría | |

*Fuente: elaboración propia 2026.*

*Tabla 22. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional propuestos para el área ocupacional de Gestión de muestras y apoyo*

*diagnóstico de laboratorio*

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Total por AO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | *Gestión de muestras y apoyo diagnóstico de laboratorio* | *Bacteriología* | **21310 Biólogos, botánicos, zoólogos y afines / Biólogas, botánicas, zoólogas y afines**<br>21.310.006 Bacteriólogo / Bacterióloga<br>21.310.015 Bacteriólogo laboratorista clínico / Bacterióloga laboratorista clínica | 1 | Profesional de Bacteriología | 6- Profesional Universitario | *6 perfiles ocupacionales* |
| | | | **21310 Biólogos, botánicos, zoólogos y afines / Biólogas, botánicas, zoólogas y afines**<br>21.310.006 Bacteriólogo / Bacterióloga<br>21.310.010 Bacteriólogo de hematología / Bacterióloga de hematología 21.310.012 Bacteriólogo de medicina / Bacterióloga de medicina 21.310.015 Bacteriólogo laboratorista clínico / Bacterióloga laboratorista clínica<br>NCP Bacteriólogo de banco de sangre y transfuncional | 2 | Hematología en laboratorio clínico y banco de sangre | 7- Maestría | |
| | | | **13420 Directores y gerentes de servicios de salud / Directoras y gerentas de servicios de salud**<br>13.420.002 Administrador de departamento de laboratorio clínico / Administradora de departamento de laboratorio clínico<br>13.420.013 Director general de laboratorio clínico / Directora general de laboratorio clínico<br>13.420.015 Director de laboratorio clínico / Directora de laboratorio clínico<br>13.420.016 Director de laboratorio médico / Directora de laboratorio médico<br>NCP Coordinador de Laboratorio clínico y ensayo | 3 | Gestión y Calidad de Laboratorio Clínico y de Ensayo | 7- Maestría (Transversal) | |
| | | | **21310 Biólogos, botánicos, zoólogos y afines / Biólogas, botánicas, zoólogas y afines**<br><br>21312. Bacteriólogo / Bacterióloga Otras denominaciones<br>21310.006 (21312.001) Bacteriólogo / Bacterióloga (Bacteriólogo, Bacteriólogo y laboratorista clínico, Microbiólogo y bioanalista. Propuesta de nombre)<br>21310.007 (21312.002) Bacteriólogo de agricultura / Bacterióloga de agricultura (Bacteriólogo de agricultura, vegetal y suelos.<br>21310.008 (21312.003) Bacteriólogo de alimentos / Bacterióloga de alimentos (Bacteriólogo de industria, alimentos y farmacéutica. Propuesta de nombre)<br>21310.010 (21312.005) Bacteriólogo de hematología / Bacterióloga de hematología (Bacteriólogo de banco de sangre y medicina transfusional. Propuesta de nombre)<br>21310.012 (21312.007) Bacteriólogo de medicina / Bacterióloga de medicina (Bacteriólogo laboratorista clínico / Bacterióloga laboratorista clínica y/ó Microbiólogo y Bioanalista. Propuesta de nombre)<br>21310.013 (21312.008) Bacteriólogo de medicina veterinaria / Bacterióloga de medicina veterinaria (Bacteriólogo en laboratorio clínico veterinario. Propuesta de nombre)<br>21310.014 (21312.009) Bacteriólogo de suelos / Bacterióloga de suelos (Bacteriólogo de agricultura, vegetal y suelos)<br>21310.015 (21312.010) Bacteriólogo laboratorista clínico / Bacterióloga laboratorista clínica<br>21310.002 Analista de microbiología<br>Otras denominaciones:<br>- Bacteriólogo en medio ambiente<br>- Bacteriólogo de aguas Bacteriólogo coordinador de calidad del laboratorio<br>Bacteriólogo coordinador de laboratorio<br>Bacteriólogo coordinador de pruebas POCT | 4 | Microbiología | 7 - Maestría | |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Total por AO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Bacteriólogo en biotecnología, biología molecular y ciencias ómicas<br>Bacteriólogo en salud pública y vigilancia epidemiológica | | | | |
| | | | **21310 Biólogos, botánicos, zoólogos y afines / Biólogas, botánicas, zoólogas y afines**<br><br>21312. Bacteriólogo / Bacterióloga Otras denominaciones<br>21310.006 (21312.001) Bacteriólogo / Bacterióloga (Bacteriólogo, Bacteriólogo y laboratorista clínico, Microbiólogo y bioanalista. Propuesta de nombre)<br>21310.007 (21312.002) Bacteriólogo de agricultura / Bacterióloga de agricultura (Bacteriólogo de agricultura, vegetal y suelos. Propuesta de nombre)<br>21310.008 (21312.003) Bacteriólogo de alimentos / Bacterióloga de alimentos (Bacteriólogo de industria, alimentos y farmacéutica. Propuesta de nombre)<br>21310.010 (21312.005) Bacteriólogo de hematología / Bacterióloga de hematología (Bacteriólogo de banco de sangre y medicina transfusional. Propuesta de nombre)<br>21310.012 (21312.007) Bacteriólogo de medicina / Bacterióloga de medicina (Bacteriólogo laboratorista clínico / Bacterióloga laboratorista clínica y/ó Microbiólogo y Bioanalista. Propuesta de nombre)<br>21310.013 (21312.008) Bacteriólogo de medicina veterinaria / Bacterióloga de medicina veterinaria (Bacteriólogo en laboratorio clínico veterinario. Propuesta de nombre)<br>21310.014 (21312.009) Bacteriólogo de suelos / Bacterióloga de suelos (Bacteriólogo de agricultura, vegetal y suelos)<br>21310.015 (21312.010) Bacteriólogo laboratorista clínico / Bacterióloga laboratorista clínica 21310079 Microbiólogo / Microbióloga<br><br>Otras denominaciones:<br>- Bacteriólogo en medio ambiente<br>- Bacteriólogo de aguas Bacteriólogo coordinador de calidad del laboratorio<br>- Bacteriólogo coordinador de laboratorio<br>- Bacteriólogo coordinador de pruebas POCT<br>- Bacteriólogo en biotecnología, biología molecular y ciencias ómicas<br>- Bacteriólogo en salud pública y vigilancia epidemiológica | 5 | Microbiología Clínica | 7- Maestría | |
| | | | **21310 Biólogos, botánicos, zoólogos y afines / Biólogas, botánicas, zoólogas y afines**<br><br>21312. Bacteriólogo / Bacterióloga Otras denominaciones<br>21310.006 (21312.001) Bacteriólogo / Bacterióloga (Bacteriólogo, Bacteriólogo y laboratorista clínico, Microbiólogo y bioanalista. Propuesta de nombre)<br>21310.008 (21312.003) Bacteriólogo de alimentos / Bacterióloga de alimentos (Bacteriólogo de industria, alimentos y farmacéutica. Propuesta de nombre)<br>21310.010 (21312.005) Bacteriólogo de hematología / Bacterióloga de hematología (Bacteriólogo de banco de sangre y medicina transfusional. Propuesta de nombre)<br>21310.012 (21312.007) Bacteriólogo de medicina / Bacterióloga de medicina (Bacteriólogo laboratorista clínico / Bacterióloga laboratorista clínica y/ó Microbiólogo y Bioanalista. Propuesta de nombre)<br>21310.013 (21312.008) Bacteriólogo de medicina veterinaria / Bacterióloga de medicina veterinaria (Bacteriólogo en laboratorio clínico veterinario. Propuesta de nombre) | 6 | Bioanálisis Bioquímica | 7- Maestría | |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Total por AO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 21310.015 (21312.010) Bacteriólogo laboratorista clínico / Bacterióloga laboratorista clínica<br>Otras denominaciones:<br>- Bacteriólogo en medio ambiente<br>- Bacteriólogo de aguas Bacteriólogo coordinador de calidad del laboratorio<br>Bacteriólogo coordinador de laboratorio<br>Bacteriólogo coordinador de pruebas POCT<br>Bacteriólogo en biotecnología, biología molecular y ciencias ómicas<br>Bacteriólogo en salud pública y vigilancia epidemiológica | | | | |

*Fuente: elaboración propia 2026.*

*Tabla 23. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional propuestos para el área ocupacional de Servicios de seguridad y salud en el trabajo-SST*

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Total por AO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | *Servicios de Seguridad y salud en el trabajo-SST* | *Seguridad y salud en el trabajo* | **44162 Auxiliares de seguridad en el trabajo**<br>44162.001 Auxiliar de prevención en el trabajo<br>44162.002 Auxiliar en seguridad industrial<br>44162.003 Auxiliar en seguridad laboral<br>44162.005 Auxiliar HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad)<br>44162.006 Técnico auxiliar de seguridad en el trabajo / Técnica auxiliar de seguridad en el trabajo<br><br>**Otras Denominaciones**<br>- Técnico auxiliar en Seguridad y Salud en el trabajo<br>- Auxiliar en Seguridad y Salud en el Trabajo | 1 | Actividades auxiliares y de apoyo operativo en Seguridad y Salud en el Trabajo, medio ambiente y calidad HSEQ | 4- Técnico Laboral por competencias | *10 perfiles ocupacionales* |
| | | | **32571 Inspectores de sanidad, seguridad y salud en el trabajo / Inspectoras de sanidad, seguridad y salud en el** trabajo<br>32571.001 Funcionario de seguridad y salud en el trabajo / Funcionaria de seguridad y salud en el trabajo<br>32571.008 Inspector de riesgos laborales / Inspectora de riesgos laborales<br>32571.009 Inspector de salud / Inspectora de salud<br>32571.013 Inspector de seguridad y salud en el trabajo / Inspectora de seguridad y salud en el trabajo<br>32571.019 Inspector de seguridad e higiene / Inspectora de seguridad e higiene<br>32571.020 Inspector de seguridad industrial / Inspectora de seguridad industrial<br>32571.022 Inspector de seguridad y salud de riesgos laborales / Inspectora de seguridad y salud de riesgos laborales<br>32571.028 Inspector de seguridad y salud de tiendas / Inspectora de seguridad y salud de tiendas<br>32571.029 Inspector de seguridad y salud en establecimientos / Inspectora de seguridad y salud en establecimientos<br>32571.031 Inspector de seguridad y salud industrial de tratamiento de residuos / Inspectora de seguridad y salud industrial de tratamiento de residuos<br>32571.034 Inspector en prevención de riesgos laborales / Inspectora en prevención de riesgos laborales<br>32571.041 Técnico de seguridad y salud en el trabajo / Técnica de seguridad y salud en el trabajo<br>32571.042 Tecnólogo de seguridad y salud en el trabajo / Tecnóloga de seguridad y salud en el trabajo | 2 | Asistencia Técnica en Seguridad y Salud en el trabajo | 5 - Tecnólogo | |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Total por AO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | **22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.015 Coordinador en prevención de riesgos laborales / Coordinadora en prevención de riesgos laborales<br>22630.016 Coordinador en seguridad y salud en el trabajo / Coordinadora en seguridad y salud en el trabajo<br>22630.029 Higienista ocupacional<br>22630.030 Profesional de higiene en el trabajo<br>22630.032 Profesional en seguridad y salud en el trabajo<br>22630.034 Analista de seguridad y salud en el trabajo<br><br>**12120 - Directores y gerentes de gestión de talento humano / Directoras y gerentas de gestión de talento humano**<br>**Otras denominaciones**<br>- Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo | 3 | Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) | 6- Profesional Universitario | |
| | | | **22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.002 Asesor de higiene laboral / Asesora de higiene laboral<br>22630.005 Asesor de salud y seguridad en el trabajo / Asesora de salud y seguridad en el trabajo<br>22630.007 Asesor en prevención de riesgos laborales / Asesora en prevención de riesgos laborales<br>22630.009 Asesor en seguridad y salud en el trabajo / Asesora en seguridad y salud en el trabajo<br>22630.010 Consultor de higiene laboral / Consultora de higiene laboral<br>22630.013 Consultor de salud y seguridad en el trabajo / Consultora de salud y seguridad en el trabajo<br>22630.015 Coordinador en prevención de riesgos laborales / Coordinadora en prevención de riesgos laborales<br>22630.016 Coordinador en seguridad y salud en el trabajo / Coordinadora en seguridad y salud en el trabajo<br>22630.029 Higienista ocupacional<br>22630.034 Analista de seguridad y salud en el trabajo<br><br>**12120 - Directores y gerentes de gestión de talento humano / Directoras y gerentas de gestión de talento humano**<br>**Otras denominaciones**<br>- Gerente de Seguridad y Salud en el Trabajo<br>- Director de Seguridad y Salud en el Trabajo<br>- Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo<br><br>**Otras denominaciones:**<br>Investigador en área técnica de seguridad y salud en el trabajo<br>Investigador en seguridad y salud en el trabajo | 4 | Gestión de sistemas de Seguridad y salud en el trabajo | 6- Especialización universitaria | |
| | | | **22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.002 Asesor de higiene laboral / Asesora de higiene laboral<br>22630.005 Asesor de salud y seguridad en el trabajo / Asesora de salud y seguridad en el trabajo<br>22630.007 Asesor en prevención de riesgos laborales / Asesora en prevención de riesgos laborales<br>22630.009 Asesor en seguridad y salud en el trabajo / Asesora en seguridad y salud en el trabajo<br>22630.010 Consultor de higiene laboral / Consultora de higiene laboral<br>22630.013 Consultor de salud y seguridad en el trabajo / | 5 | Asesoría y consultoría en sistemas de Seguridad y salud en el trabajo | 7- Maestría | |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Total por AO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Consultora de salud y seguridad en el trabajo<br>22630.015 Coordinador en prevención de riesgos laborales / Coordinadora en prevención de riesgos laborales<br>22630.016 Coordinador en seguridad y salud en el trabajo / Coordinadora en seguridad y salud en el trabajo<br>22630.029 Higienista ocupacional<br>22630.034 Analista de seguridad y salud en el trabajo<br><br>**12120 - Directores y gerentes de gestión de talento humano / Directoras y gerentas de gestión de talento humano**<br>**Otras denominaciones**<br>- Gerente de Seguridad y Salud en el Trabajo<br>- Director de Seguridad y Salud en el Trabajo<br>- Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo<br><br>**Otras denominaciones:**<br>Investigador en área técnica de seguridad y salud en el trabajo<br>Investigador en seguridad y salud en el trabajo | | | | |
| | | | **22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.018 Ergonomista<br>22630.019 Ergonomista laboral | 6 | Ergonomía | 6- Especialización universitaria | |
| | | | **22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.018 Ergonomista<br>22630.019 Ergonomista laboral | 7 | Consultoría y Gerencia en Ergonomía Organizacional | 7- Maestría | |
| | | | **32573 Técnicos en prevención, gestión y control ambiental / Técnicas en prevención, gestión y control ambiental**<br>32573.001 Analista de sistemas de gestión<br>32573.002 Analista de sistemas integrados de gestión<br>32573.003 Analista HSEQ<br>32573.004 Analista técnico HSEQ / Analista técnica HSEQ<br>32573.006 Inspector HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad) en la industria petrolera / Inspectora HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad) en la industria petrolera<br>32573.009 Supervisor HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad) en la industria petrolera / Supervisora HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad) en la industria petrolera | 8 | Asistencia Técnica en HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad) | 5 - Tecnólogo | |
| | | | **12120 Directores y gerentes de gestión de talento humano / Directoras y gerentas de gestión de talento** humano<br>12120.017 Gerente HSEQ / Gerenta HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad)<br>12120.042 Jefe HSEQ / Jefa HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad)<br><br>**22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.017 Coordinador HSEQ / Coordinadora HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad) | 9 | Gerencia HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad) | 6- Especialización universitaria | |
| | | | **12120 Directores y gerentes de gestión de talento humano / Directoras y gerentas de gestión de talento** humano<br>12120.017 Gerente HSEQ / Gerenta HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad)<br>12120.042 Jefe HSEQ / Jefa HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad)<br><br>**22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.017 Coordinador HSEQ / Coordinadora HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad) | 10 | Asesoría y consultoría en HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad) | 7- Maestría | |

*Fuente: elaboración propia 2026.*

*Tabla 24. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional propuestos para el área ocupacional de Prácticas tradicionales asociadas a la salud*

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Total por AO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 | Prácticas tradicionales asociadas a la salud | Partería Tradicional | **32220 Parteras y Parteros Ancestrales y Tradicionales**<br>32220.001 Aprendiz de partería tradicional / Aprendiza de partería tradicional<br>**Otras denominaciones:** Semilla | 1 | Apoyo en Labores de Partería Afro | No Aplica | 3 perfiles ocupacionales |
| | | | **32220 32220 Parteras y Parteros Ancestrales y Tradicionales**<br>32220.002 Partero / Partera<br>32220.006 Partero tradicional / Partera tradicional<br>**Otras denominaciones:**<br>Partera practicante, partera en práctica viva, partera activa. | 2 | Partería tradicional (Partera) | No Aplica | |
| | | | **Ocupaciones relacionadas:**<br>**32220 parteras y Parteros Ancestrales y Tradicionales**<br>**32220** sabedora de partería tradicional<br>**Otras denominaciones:**<br>Mayora<br>Matrona<br>Maestra de partería<br>Abuela partera | 3 | Transmisión y salvaguardia de saberes de la partería tradicional Afro (Maestra partera-sabedora) | No Aplica | |

*Fuente: elaboración propia 2026.*

*Tabla 25. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional propuestos para el área ocupacional de Gestión y administración en salud*

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Total por AO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 7 | Gestión y administración en salud | Gestión y administración en salud | **42251 Auxiliares de información y servicio al cliente**<br>42251.007 Auxiliar de información hospitalaria<br><br>**42291 Auxiliares administrativos en salud / Auxiliares administrativas en salud**<br>42291.001 Asistente administrativo de piso en salud / Asistenta administrativa de piso en salud<br>42291.002 Auxiliar administrativo en salud / Auxiliar administrativa en salud<br>42291.003 Auxiliar de admisión y facturación al usuario en salud<br>42291.004 Auxiliar de cuentas médicas<br>42291.005 Auxiliar de admisiones hospitalarias<br>42291.006 Auxiliar de apoyo administrativo en salud<br>42291.007 Auxiliar de ingresos hospitalarios<br>42291.008 Auxiliar de registro y admisiones en salud<br>42291.009 Auxiliar en atención al usuario en salud<br>42291.010 Auxiliar facturación aseguradora<br>42291.013 Recepcionista auxiliar de facturación en salud<br><br>**44150 Empleados auxiliares de archivos / Empleadas auxiliares de archivos**<br>44150.009 Auxiliar de registro y archivo médico | 1 | Actividades auxiliares de administración en salud | 4- Técnicos Laborales por competencias | 4 perfiles ocupacionales |
| | | | **32520 Técnicos en documentación sanitaria / Técnicas en documentación sanitaria** | 2 | Actividades técnicas y | 5- Técnico Profesional | |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Total por AO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 32520.001 Administrador de información de salud / Administradora de información de salud<br>32520.002 Administrador de registros de salud / Administradora de registros de salud<br>32520.003 Analista de registros médicos<br>32520.004 Auxiliar de codificación clínica<br>32520.005 Auxiliar de información de salud<br>32520.006 Auxiliar de registros médicos<br>32520.007 Codificador clínico / Codificadora clínica<br>32520.008 Coordinador de información de salud / Coordinadora de información de salud<br>32520.009 Coordinador de registros de salud / Coordinadora de registros de salud<br>32520.01 Supervisor de auxiliares de registros en salud / Supervisora de auxiliares de registros en salud<br>32520.011 Supervisor de unidad de registros médicos / Supervisora de unidad de registros médicos<br>32520.012 Técnico de información de salud / Técnica de información de salud<br>32520.014 Técnico de registro de enfermedades / Técnica de registro de enfermedades<br>32520.015 Técnico de registros médicos / Técnica de registros médicos<br><br>**32560 Asistentes médicos / Asistentas médicas**<br>32560.001 Asistente clínico / Asistenta clínica<br>32560.002 Asistente de apoyo médico / Asistenta de apoyo médico<br>32560.003 Asistente de medicina legal / Asistenta de medicina legal<br>32560.004 Asistente de médico / Asistenta de médico<br>32560.005 Asistente oftálmico / Asistenta oftálmica | | procesos administrativos en salud | | |
| | | | **11200 Directores y gerentes generales / Directoras y gerentas generales**<br>11200.012 Director general de clínica / Directora general de clínica<br>11200.017 Director general de entidad promotora de salud / Directora general de entidad promotora de salud<br>11200.018 Director general de hospital / Directora general de hospital<br>11200.019 Director general de institución de servicios salud / Directora general de institución de servicios salud<br>11200.021 Director general de organización de salud / Directora general de organización de salud<br>11200.046 Gerente general de empresa de servicios de salud / Gerenta general de empresa de servicios de salud<br>11200.052 Gerente general de entidad hospitalaria / Gerenta general de entidad hospitalaria<br>11200.053 Gerente general de entidad promotora salud / Gerenta general de entidad promotora salud<br>11200.095 Vicepresidente de entidad de salud / Vicepresidenta de entidad de salud<br><br>**13420 Directores y gerentes de servicios de salud / Directoras y gerentas de servicios de salud**<br>13420.001 Administrador de centro de salud / Administradora de centro de salud<br>13420.002 Administrador de departamento de laboratorio clínico / Administradora de departamento de laboratorio clínico<br>13420.003 Administrador de hospital / Administradora de | 3 | Dirección y gerencia de entidades y áreas de salud | 6-Especialización universitaria | |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Total por AO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | hospital<br>13420.004 Administrador médico / Administradora médica<br>13420.005 Director de área de urgencias / Directora de área de urgencias<br>13420.006 Director de centro de salud / Directora de centro de salud<br>13420.007 Director de clínica / Directora de clínica<br>13420.008 Director de enfermería / Directora de enfermería<br>13420.009 Director de IPS (institución prestadora de salud) / Directora de IPS (institución prestadora de salud)<br>13420.01 Director de servicios de salud / Directora de servicios de salud<br>13420.011 Director ejecutivo de institución de salud / Directora ejecutiva de institución de salud<br>13420.012 Director ejecutivo de institución hospitalaria / Directora ejecutiva de institución hospitalaria<br>13420.013 Director general de laboratorio clínico / Directora general de laboratorio clínico<br>13420.014 Director general de laboratorio médico / Directora general de laboratorio médico<br>13420.015 Director de laboratorio clínico / Directora de laboratorio clínico<br>13420.016 Director de laboratorio médico / Directora de laboratorio médico<br>13420.017 Director médico / Directora médica<br>13420.018 Director de servicios de rehabilitación médica / Directora de servicios de rehabilitación médica<br>13420.019 Director de servicios de sanidad / Directora de servicios de sanidad<br>13420.02 Director de urgencias / Directora de urgencias<br>13420.022 Gerente de centro de salud / Gerenta de centro de salud<br>13420.023 Gerente de IPS (institución prestadora de salud) / Gerenta de IPS (institución prestadora de salud)<br>13420.024 Gerente de programas de política de salud / Gerenta de programas de política de salud<br>13420.025 Gerente de programas de salud de servicios gubernamentales / Gerenta de programas de salud de servicios gubernamentales<br>13420.026 Gerente de servicios a la salud / Gerenta de servicios a la salud<br>13420.027 Jefe de atención médica hospitalaria / Jefa de atención médica hospitalaria<br>13420.028 Jefe de cirugía / Jefa de cirugía<br>13420.029 Jefe de atención de salud comunitaria / Jefa de atención de salud comunitaria<br>13420.03 Jefe de clínica / Jefa de clínica<br>13420.031 Jefe de departamento de cirugía / Jefa de departamento de cirugía<br>13420.032 Jefe de departamento de dietética y nutrición / Jefa de departamento de dietética y nutrición<br>13420.033 Jefe de departamento de fisioterapia / Jefa de departamento de fisioterapia<br>13420.034 Jefe de departamento medico / Jefa de departamento medico<br>13420.035 Jefe de operaciones de atención médica hospitalaria / Jefa de operaciones de atención médica hospitalaria<br>13420.036 Subdirector médico / Subdirectora médica | | | | |
| | | | **22699 Profesionales de la salud no clasificados en otras ocupaciones** | 4 | Auditoria en Salud | 6-Especialización | |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Total por AO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 22699.001 Auditor en salud / Auditora en salud | | | universitaria | |

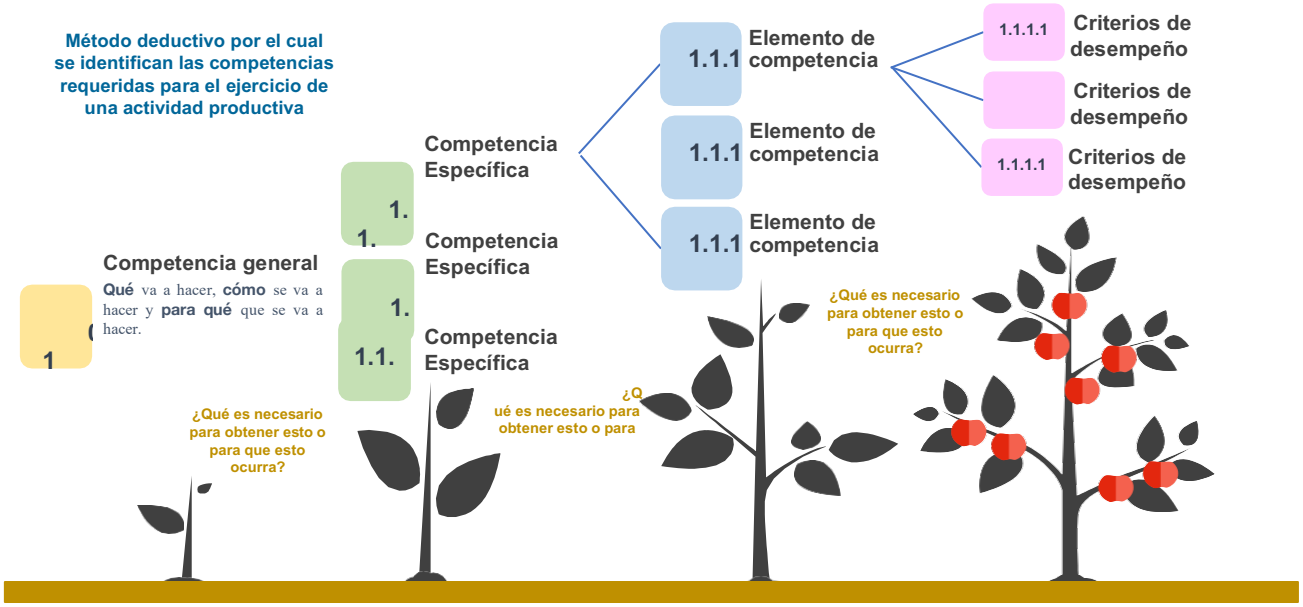
*Fuente: elaboración propia 2026.*

*Nota aclaratoria: Al realizar un análisis exhaustivo de los perfiles 2 y 3 del área de Gestión y administración en salud, Actividades técnicas y procesos administrativos en salud y Dirección y gerencia de entidades y áreas de salud, respectivamente, se identificó que aunque estos profesionales trabajan en el área de la salud, su núcleo básico de conocimiento corresponde al área de cualificación de Administración, por lo que fueron entregados los análisis funcionales al Ministerio de Educación Nacional para continuar el desarrollo del perfil de cualificación en el área de cualificación que le pertenece.*

## 2. ANÁLISIS FUNCIONAL

Esta sección presenta el proceso de análisis funcional del área de Cualificación Salud y Bienestar II (SABI-II), entendido como la "técnica que se utiliza para identificar las funciones que desempeñan las personas en un sector, estas funciones hacen parte de los perfiles que deben cumplir los individuos en su desempeño laboral y se traducen en las competencias específicas que harán parte de la cualificación" (Ministerio de Educación Nacional, 2024), teniendo en cuenta los resultados de la Matriz Ocupacional y Organizacional (MOO) presentados en la sección anterior, a través del análisis se estructura la competencia general, las competencias específicas, los elementos de competencia y los criterios de desempeño asociados a cada hipótesis de perfil. Para lo anterior se retoman insumos de la Matriz MOO relacionados con las áreas ocupacionales definidas y con las hipótesis de perfiles.

*Ilustración 10. Método del análisis funcional*




*Fuente: Subdirección de Apoyo a las Instituciones de Educación Superior. (Ministerio de Educación Nacional, 2024)*

El punto de partida del análisis funcional son las hipótesis de perfil, entregadas por el análisis ocupacional. Se entiende a la hipótesis de perfil como "el conjunto de ocupaciones y denominaciones que tienen coincidencia en las competencias, en la complejidad del desempeño y en los técnicas y modos operativos desarrollados.

Se plantea teniendo en cuenta la similitud de los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para el desempeño en los diferentes ámbitos de aplicación" (Ministerio de Educación Nacional, 2024), atendiendo a esto, el análisis funcional parte del reconocimiento de las hipótesis de perfiles, y de las revisiones de la siguiente información: descripciones en la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) de las competencias generales y funciones de las ocupaciones

asociadas a cada una de las hipótesis de perfil; matriz de insumos para hipótesis de perfil y la revisión de la matriz de descriptores del MNC para confirmar el nivel de la cualificación propuesta para el perfil de acuerdo con la matriz de descriptores del MNC.

## 2.1. Presentación competencia general de las hipótesis de perfiles ocupacionales identificadas.

Esta sección relaciona la competencia general de las hipótesis de perfil definidas por área ocupacional del área de cualificación Salud y Bienestar II (SABI-II)

NOTA: la inclusión de información de este apartado está supeditado a la culminación de la construcción de hipótesis de perfiles a partir del trabajo a desarrollar con los Colegios Profesionales y asociaciones de facultades.

*Tabla 26. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional y competencias general - área ocupacional de Servicios de salud generales y especializados*

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Servicios de salud generales y especializados | Instrumentación Quirúrgica | **53299-Trabajadores de los cuidados personales en servicios de salud no clasificados en otras ocupaciones / Trabajadoras de los cuidados personales en servicios de salud no clasificados en otras ocupaciones**<br>53299.001 Auxiliar de esterilización<br>53299.003 Auxiliar de sala de esterilización<br><br>**Otras denominaciones:**<br>Auxiliar de salas de cirugía | 1 | Actividades auxiliares en la Unidad de Reprocesamiento de Dispositivos Médicos | 4- Técnico Laboral por competencias | Reprocesar integralmente los dispositivos médicos reutilizables provenientes de las unidades asistenciales, aplicando técnicas validadas de limpieza, desinfección, inspección, empaque, esterilización, almacenamiento y distribución, utilizando equipos y tecnologías especializadas y cumpliendo con las instrucciones del fabricante (IFU), los protocolos institucionales, las normas de bioseguridad y la normatividad con el fin de garantizar que cada dispositivo se encuentre en condiciones óptimas, seguras y funcionales para su reutilización, de asegurar la trazabilidad del proceso, de reducir riesgos de infección y de contribuir al cumplimiento de los estándares de calidad, habilitación y acreditación del servicio. |
| | | | **22402 Instrumentadores quirúrgicos / Instrumentadoras quirúrgicas**<br>22402.001 Instrumentador quirúrgico / Instrumentadora quirúrgica<br>22402.002 Instrumentador quirúrgico profesional / Instrumentadora quirúrgica profesional<br>22402.003 Profesional en instrumentación quirúrgica | 2 | Instrumentación Quirúrgica | 6- Profesional Universitario | Gestionar procesos de salud desde una perspectiva quirúrgica que involucra el campo clínico, administrativo, de salud pública, investigativo, de educación, e industria y centrales de reprocesamiento, mediante la planificación estratégica, disposición y manejo de los recursos técnicos, humanos y financieros acorde con las políticas de seguridad del paciente y humanización y el desarrollo sostenible, apoyado en la innovación tecnológica de manera ética e interprofesional; con el propósito de aportar a una atención de calidad en salud. |
| | | | **22402 Instrumentadores quirúrgicos / Instrumentadoras quirúrgicas**<br>22402.001 Instrumentador quirúrgico / Instrumentadora | 3 | Gestión y administración en quirófanos y centrales de esterilización | 6- Especialización universitaria | Gestionar y administrar de manera integral los servicios asistenciales de cirugía y las unidades de reprocesamiento, mediante la planificación operativa, el liderazgo del talento humano, la gestión financiera, tecnológica y documental, la aplicación de normas de bioseguridad, la implementación de |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | quirúrgica<br>22402.002 Instrumentador quirúrgico profesional / Instrumentadora quirúrgica profesional<br>22402.003 Profesional en instrumentación quirúrgica<br><br>**Otras denominaciones ocupacionales:**<br>*Líder de esterilización<br>*Coordinadora de esterilización<br>*Coordinador de sala de cirugía<br>*Líder de quirofano | | | | sistemas de gestión de calidad, el análisis de indicadores y la innovación en procesos y tecnologías, con el propósito de garantizar la seguridad del paciente, optimizar el funcionamiento de los servicios, elevar la calidad de la atención, asegurar el uso eficiente de los recursos, fortalecer el trabajo en equipo, mejorar la experiencia del usuario y contribuir a la sostenibilidad ambiental en el entorno hospitalario |
| | | | **22402 Instrumentadores quirúrgicos / Instrumentadoras quirúrgicas**<br>22402.001 Instrumentador quirúrgico / Instrumentadora quirúrgica<br>22402.002 Instrumentador quirúrgico profesional / Instrumentadora quirúrgica profesional<br>22402.003 Profesional en instrumentación quirúrgica<br><br>**Otras denominaciones ocupacionales:** | 4 | Gestión de Tecnología y Comercialización de Dispositivos Médicos. | 7- Maestría | Desarrollar la gestión tecnológica y comercialización de dispositivos médicos, desde la Instrumentación Quirúrgica, mediante el diseño, planificación y liderazgo de procesos integrales en la evaluación, adopción, regulación, posicionamiento, educación, logística, venta y gestión de talento ; articulando análisis científico-técnicos y consultoría, criterios de costo-efectividad, marcos normativos nacionales e internacionales, modelos de innovación, estrategias de marketing especializado y sistemas de gestión del riesgo; para optimizar la toma de decisiones basada en evidencia, fortalecer la competitividad organizacional y asegurar la pertinencia, sostenibilidad, impacto clínico , seguridad del paciente y valor agregado de las tecnologías y dispositivos médicos en el sistema de salud |
| | | | **22402 Instrumentadores quirúrgicos / Instrumentadoras quirúrgicas**<br>22402.001 Instrumentador quirúrgico / Instrumentadora quirúrgica<br>22402.002 Instrumentador quirúrgico profesional / Instrumentadora quirúrgica profesional<br>22402.003 Profesional en instrumentación quirúrgica<br><br>**Otras denominaciones ocupacionales:** | 5 | Instrumentación Quirúrgica en cirugía robótica y telecirugía | 7- Maestría | Gestionar los procesos de instrumentación quirúrgica y la seguridad del paciente en cirugía robótica así como en la Telecirugía de acuerdo con la evidencia científica, protocolos clínicos, normatividad, estándares internacionales y lineamientos de investigación aplicada para fortalecer la seguridad del paciente, la calidad asistencial y la innovación en los procedimientos quirúrgicos robóticos. |
| | | | **22402 Instrumentadores quirúrgicos / Instrumentadoras quirúrgicas**<br>22402.001 Instrumentador quirúrgico / Instrumentadora quirúrgica<br>22402.002 Instrumentador quirúrgico profesional / Instrumentadora quirúrgica profesional<br>22402.003 Profesional en instrumentación quirúrgica<br><br>**Otras denominaciones** | 6 | Instrumentación quirúrgica en intervencionismo y hemodinamia | 7- Maestría | Desarrollar procesos avanzados e integrales de instrumentación Quirúrgica especializada en salas de hemodinámica y cardiología intervencionista, mediante la integración de conocimiento científico-tecnológico de vanguardia y la aplicación de protocolos de alta complejidad, para garantizar la seguridad óptima del paciente, la eficacia terapéutica de los procedimientos endovasculares, la gestión eficiente de recursos y la innovación continua en el campo, dentro de un marco ético, de calidad certificada y de colaboración multidisciplinaria que responda a las demandas de la medicina intervencionista contemporánea |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | **ocupacionales:** | | | | |
| | | | **22402 Instrumentadores quirúrgicos / Instrumentadoras quirúrgicas**<br>22402.001 Instrumentador quirúrgico / Instrumentadora quirúrgica<br>22402.002 Instrumentador quirúrgico profesional / Instrumentadora quirúrgica profesional<br>22402.003 Profesional en instrumentación quirúrgica<br><br>**Otras denominaciones ocupacionales:** | 7 | Investigación aplicada en Instrumentación Quirúrgica y Servicios de salud | 7- Maestría | Desarrollar procesos de investigación e innovación aplicada en contextos quirúrgicos, clínicos, comunitarios o académicos mediante la ejecución de proyectos de generación y transferencia de conocimiento, la gestión de información y la integración de evidencia científica con los procedimientos quirúrgicos, los procesos clínicos asociados y el uso de tecnologías en salud, con el propósito de aportar al fortalecimiento de la seguridad del paciente, la calidad de la atención y el mejoramiento continuo de la práctica profesional y los servicios de salud |
| | | | **22402 Instrumentadores quirúrgicos / Instrumentadoras quirúrgicas**<br>22402.001 Instrumentador quirúrgico / Instrumentadora quirúrgica<br>22402.002 Instrumentador quirúrgico profesional / Instrumentadora quirúrgica profesional<br>22402.003 Profesional en instrumentación quirúrgica<br><br>**Otras denominaciones ocupacionales:** | 8 | Instrumentación quirúrgica en perfusión cardiaca | 7- Maestría | Gestionar la perfusión cardiopulmonar y el soporte vital en cirugía cardiovascular de alta complejidad mediante el dominio de circulación extracorpórea, equipos de bomba, oxigenador, cuadriplejía, monitoreo hemodinámico y protocolos de seguridad con el fin de preservar funciones orgánicas, garantizar soporte vital, optimizar resultados quirúrgicos y ser referente especializado en el equipo cardiovascular |
| | | | **22402 Instrumentadores quirúrgicos / Instrumentadoras quirúrgicas**<br>22402.001 Instrumentador quirúrgico / Instrumentadora quirúrgica<br>22402.002 Instrumentador quirúrgico profesional / Instrumentadora quirúrgica profesional<br>22402.003 Profesional en instrumentación quirúrgica<br><br>**Otras denominaciones ocupacionales:** | 9 | Instrumentación quirúrgica en trasplante de órganos y tejidos | 7- Maestría | Gestionar protocolos de extracción, preservación e implantación de órganos y tejidos que incluya tecnologías de simulación 3D y bancos especializados, de acuerdo con la planeación quirúrgica del equipo interprofesional y los estándares de seguridad microquirúrgica con el propósito de minimizar tiempos de isquemia y reducir las complicaciones técnicas derivadas de estos procedimientos de alta complejidad |
| | | | **22402 Instrumentadores quirúrgicos / Instrumentadoras quirúrgicas**<br>22402.001 Instrumentador quirúrgico / Instrumentadora quirúrgica<br>22402.002 Instrumentador quirúrgico profesional / Instrumentadora quirúrgica profesional<br>22402.003 Profesional en instrumentación quirúrgica<br><br>**Otras denominaciones** | 10 | Educación y simulación quirúrgica | 7- Maestría | Desarrollar procesos de educación y simulación quirúrgica en contextos clínicos, académicos, comerciales y asistenciales mediante el diseño, implementación y evaluación de estrategias pedagógicas y escenarios de simulación, y la integración de principios educativos, fundamentos clínico-quirúrgicos, tecnologías de simulación y estándares de seguridad, con el propósito de fortalecer las competencias técnicas y no técnicas del talento humano en salud, mejorar la seguridad del paciente, optimizar el desempeño profesional y contribuir a la calidad de la atención y la formación en servicios quirúrgicos. |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | **ocupacionales:** | | | | |
| | | | **22402 Instrumentadores quirúrgicos / Instrumentadoras quirúrgicas**<br>22402.001 Instrumentador quirúrgico / Instrumentadora quirúrgica<br>22402.002 Instrumentador quirúrgico profesional / Instrumentadora quirúrgica profesional<br>22402.003 Profesional en instrumentación quirúrgica<br><br>**Otras denominaciones ocupacionales:** | 11 | Instrumentación quirúrgica cardiovascular y endovascular | 7- Maestría | Gestionar el proceso integral de instrumentación quirúrgica en procedimientos cardiovasculares y endovasculares de alta complejidad, mediante el dominio avanzado de técnicas, la coordinación del campo estéril, el manejo de tecnología especializada y la aplicación de principios de bioseguridad y ética, con el fin de garantizar la seguridad del paciente, optimizar los resultados del acto quirúrgico y ejercer como referente y consultor especializado dentro del equipo de salud |
| | | Gerontología | **26351 Profesionales del trabajo social y consejeros**<br>26351.052 Gerontólogo / Gerontóloga | 1 | Gerontología | 6- Profesional Universitario | Desarrollar acciones integradas de promoción, prevención, valoración, intervención, rehabilitación, gestión e investigación en el proceso de envejecimiento humano y la vejez, mediante la planificación, diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas, programas, proyectos y servicios socio-sanitarios interdisciplinarios y comunitarios, los marcos normativos, los lineamientos técnicos y las necesidades funcionales y sociales de las personas mayores, con el fin de fortalecer la autonomía, la independencia, la inclusión, la participación y la calidad de vida de la población envejeciente y adulta mayor |
| | | | **26351 Profesionales del trabajo social y consejeros**<br>26351.052 Gerontólogo / Gerontóloga | 2 | Psicogerontología | 6- Especialización universitaria | Desarrollar programas, proyectos y procesos de asesoría individual, familiar y comunitaria en psicogerontología mediante la valoración socio sanitaria , las estrategias de prevención y promoción de salud mental y la consultoría fundamentada en conocimientos sobre las dimensiones biológicas, cognitivas, emocionales y socioculturales propios del curso de vida, para promover el bienestar psicoemocional, el desarrollo integral, la calidad de vida de las personas mayores, sus familias, las personas cuidadoras, y contribuir al mejoramiento de políticas públicas y servicios de atención en salud mental dirigidos a la población mayor. |
| | | | **26351 Profesionales del trabajo social y consejeros**<br>26351.052 Gerontólogo / Gerontóloga | 3 | Gerontología, envejecimiento y vejez | 7- Maestría | Desarrollar pensamiento crítico-epistemológico y competencias en investigación, intervención, gestión y formación entorno a la persona mayor, la vejez y el envejecimiento, mediante la integración de marcos teóricos interdisciplinarios, el diseño y validación de modelos gerontológicos innovadores, el análisis de sistemas socio-demográficos, el uso estratégico de metodologías y tecnologías emergentes, para producir conocimiento especializado, transformar prácticas institucionales, orientar decisiones públicas, aportar soluciones contextualizadas y éticamente fundamentadas a los desafíos contemporáneos del envejecimiento en múltiples escenarios socioculturales. |
| | | Medicina | **22110 Médicos generales / Médicas ge**nerales<br>22110.003 Doctor de medicina general / Doctora de medicina general | 1 | Medicina | 6- Profesional Universitario | Brindar atención médica integral, ética y continua a personas, familias y comunidades, tomar decisiones clínicas, gestionar y mejorar la atención y generar conocimiento mediante investigación e innovación, con habilidades clínicas centradas en el paciente, comunicación clara y relación terapéutica |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 22110.006 Médico clínico general / Médica clínica general<br>22110.007 Médico de atención primaria / Médica de atención primaria<br>22110.012 Médico general de urgencias / Médica general de urgencias<br>22110.013 Médico domiciliario / Médica domiciliaria<br>22110.014 Médico general / Médica general | | | | basada en confianza, trabajo interdisciplinario, liderazgo y manejo de conflictos, uso responsable de recursos, aplicación de estándares, guías y normativas y adaptación al contexto biopsicosocial y al entorno del sistema de salud, para prevenir enfermedad, promover salud y estilos de vida saludables, mejorar resultados en salud y experiencia del paciente, garantizar seguridad y calidad, sostener la efectividad y sostenibilidad del sistema. |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.002 Anestesiólogo / Anestesióloga | 2 | Anestesiología | 7-Especialización Médica | Gestionar de manera integral la anestesia, el cuidado perioperatorio y el manejo del dolor, liderar el entorno quirúrgico y fomentar colaboración y comunicación con pacientes, familias y equipos de salud por medio de integración de conocimiento biomédicos, habilidades clínicas y juicio profesional, trabajo con equipos interdisciplinarios, aprendizaje continuo y enseñanza e investigación para enfrentar los retos contemporáneos de la especialidad, el liderazgo clínico y académico, mejoramiento continuo, seguridad del paciente, calidad asistencial y desarrollo sostenible de la Anestesiología. |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.004 Cardiólogo / Cardióloga<br>22120.005 Cardiólogo hemodinamista / Cardióloga hemodinamista<br>22120.008 Cirujano de cardiología / Cirujana de cardiología<br>22120.018 Cirujano vascular / Cirujana vascular | 3 | Cardiología | 7-Especialización Médica | Desarrollar procesos de promoción, prevención, evaluación clínica, diagnóstico, tratamiento, intervención especializada, seguimiento de las enfermedades cardiovasculares en individuos y poblaciones y administración de operación de servicios según evidencia científica disponible, estándares de guías de práctica clínica nacionales, protocolos, competencias diagnósticas, terapéuticas y humanísticas, métodos, tecnologías diagnósticas y terapéuticas especializadas, articulación interdisciplinaria y cumplimiento de lineamientos científicos, éticos y normativos con el fin de mejorar la condición cardiovascular, reducir el riesgo de complicaciones y contribuir al bienestar y calidad de vida de la población |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.012 Cirujano general / Cirujana general | 4 | Cirugía general | 7-Especialización Médica | Brindar atención quirúrgica segura, confiable y de alto valor en todos los niveles de complejidad del sistema de salud, liderar, gestionar y administrar departamentos quirúrgicos y servicios clínicos, asesorar y realizar investigaciones de carácter clínico con estricta ética profesional y formar otros profesionales de la salud y de la comunidad a través de atención segura, costo-consciente y de alto valor para el paciente en consonancia con el perfil epidemiológico nacional con el fin de aportar con su gestión al cambio positivo en la especialidad, promoviendo la búsqueda constante del conocimiento, la verdad y la aplicación ética de su profesionalismo en la valoración del sistema sanitario colombiano y mundial y de las necesidades de la población, integrando competencias clínicas, quirúrgicas, contribuyendo de manera efectiva a la mejora continua de la calidad, seguridad y sostenibilidad de la atención quirúrgica en Colombia. |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br><br>**Otras denominaciones**<br>Cirujano pediatra / Cirujana pediatra | 5 | Cirugía pediátrica | 7-Especialización Médica | Brindar atención especializada en Cirugía Pediátrica a pacientes desde la etapa fetal hasta la adolescencia mediante valoración integral, diagnóstico clínico-quirúrgico, manejo quirúrgico abierto, técnicas mínimamente invasivas y endoscópicas, coordinación asistencial, rehabilitación, acciones de promoción y prevención, docencia e investigación aplicada, evidencia científica, seguridad del |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | paciente, enfoque centrado en el niño, la familia y el contexto, para contribuir a la resolución oportuna de condiciones quirúrgicas congénitas, adquiridas, traumáticas y oncológicas, al mejoramiento de los desenlaces en salud y al fortalecimiento de la atención quirúrgica pediátrica en el sistema de salud. |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.009 Cirujano de estética y reconstrucción / Cirujana de estética y reconstrucción<br>22120.016 Cirujano plástico / Cirujana plástica | 6 | Cirugía Plástica: reconstructiva y estética | 7-Especialización Médica | Brindar atención segura, ética y de alto valor en la reconstrucción anatómica y funcional de deformidades congénitas, adquiridas, traumáticas o iatrogénicas, cirugía cráneo-maxilofacial, de mano, de quemaduras y sus secuelas y en procedimientos estéticos orientados al embellecimiento y al rejuvenecimiento facial y corporal; y participar en investigación y educación a través de la integración de la ciencia médica con el componente artístico propio de la especialidad, el liderazgo riguroso clínico y quirúrgico, la gestión de servicios asistenciales y la promoción de prácticas seguras para restaurar forma y función de los pacientes, mejorar la calidad de vida de la población, contribuir al desarrollo responsable y sostenible de la especialidad en Colombia y aportar de forma significativa al sistema de salud local y nacional. |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.036 Endocrinólogo / Endocrinóloga | 7 | Endocrinología | 7-Especialización Médica | Atender procesos de asistencia clínica, diagnóstica, terapéutica, de rehabilitación y de prevención primaria y secundaria en enfermedades endocrinas y metabólicas del adulto, gestionar recursos humanos, técnicos y administrativos, investigar patologías propias de la endocrinología y otras, desarrollar currículos en contextos educativos y educación sanitaria al paciente, la familia y comunidad según medicina basada en evidencia, pensamiento crítico, principios de bioética, seguridad del paciente, juicio clínico, experiencia, análisis del contexto, condiciones de riesgo y diagnósticos diferenciales, respeto por la autonomía y preferencias del paciente, trabajo interdisciplinario, redes de apoyo y tecnología con el fin de garantizar acceso y continuidad de la atención en salud, los hábitos de vida saludables, calidad y mejora continua, oportunidad de intervención temprana, iniciativas orientadas a la salud colectiva, priorización de la eficacia, la seguridad, la adherencia y la continuidad del cuidado del paciente. |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br><br>**Otras denominaciones**<br>Genetista clínico | 8 | Genética Médica | 7-Especialización Médica | Realizar identificación, diagnóstico, interpretación y manejo integral de enfermedades de origen genético, epigenético y genómico a lo largo del ciclo vital, brindar asesoramiento genético a individuos y familias con antecedentes personales o sospechosos de trastornos genéticos, errores innatos del metabolismo, enfermedades congénitas, enfermedades raras o condiciones multifactoriales con componente hereditario por medio de integración clínica y de las ciencias genómicas, la evaluación fenotípica detallada, interpretación crítica de pruebas citogenéticas, moleculares y bioquímicas y estimación de riesgo hereditario, con el fin de brindar asesoramiento genético a individuos y familias con antecedentes personales o sospechosos de trastornos genéticos, errores innatos del metabolismo, enfermedades congénitas, enfermedades raras o condiciones multifactoriales con componente hereditario que permitan la toma de decisiones informadas, respetuosas de la autonomía y culturalmente sensibles y la evaluación de tecnologías de información, diagnósticas y terapéuticas emergentes relacionadas con la genética y la orientación técnica de equipos clínicos |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.049 Geriatra | 9 | Geriatría | 7-Especialización Médica | Brindar atención integral, ética y contextualizada a las personas mayores, asumir el envejecimiento como un proceso multidimensional en el abordaje de la multimorbilidad, la fragilidad, la discapacidad y los síndromes geriátricos según toma de decisiones clínicas, funcionalidad, calidad de vida y bienestar de la persona mayor, articulación y atención continua del cuidado y la integración de evidencia científica al juicio clínico contextualizado con el fin de responder a la complejidad clínica, funcional y social asociada al envejecimiento, actuar con responsabilidad social frente a las necesidades de las personas mayores, sus familias y las comunidades. |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.051 Ginecobstetra<br>22120.052 Ginecólogo / Ginecóloga | 10 | Ginecología y Obstetricia | 7-Especialización Médica | Brindar atención clínica y quirúrgica a pacientes con condiciones relacionadas al sistema reproductivo femenino a lo largo del curso de vida y en las diversas condiciones de salud, capacidad para realizar diagnósticos precisos y establecer planes de manejo, integrar habilidades y destrezas para la atención del embarazo, parto y puerperio, así como para el manejo médico y quirúrgico de patologías ginecológicas, bajo principios de seguridad, calidad y atención centrada en la mujer, con capacidad de desempeño en todos los niveles de atención por medio de sólidas bases científicas en las disciplinas propias de la ginecología y obstetricia, así como en las ciencias básicas y clínicas relacionadas, compromiso ético, sentido de responsabilidad profesional y orientación al mejoramiento continuo con el fin de contribuir al fortalecimiento de la salud femenina en el contexto individual, familiar y comunitario y asesorar otros profesionales de la salud. |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.038 Especialista en cuidados intensivos | 11 | Medicina crítica y cuidado intensivo | 7-Especialización Médica | Articular procesos de promoción, prevención, evaluación clínica, diagnóstico, tratamiento, intervención especializada en condición crítica, rehabilitación y seguimiento del paciente en condición de alta complejidad, así como la gestión operativa de servicios de cuidado intensivo y el desarrollo de actividades de docencia e investigación según la evidencia científica disponible, guías de práctica clínica nacionales e internacionales, datos fisiopatológicos, tecnologías diagnósticas y terapéuticas especializadas, competencias clínicas, terapéuticas y humanísticas, articulación interdisciplinaria y lineamientos científicos, bioéticos y normativos, con el fin de estabilizar la condición crítica, reducir la morbimortalidad, prevenir complicaciones y contribuir al bienestar y la calidad de vida del individuo. |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br><br>**Otras denominaciones**<br>Medico de urgencias / Medica de Urgencias | 12 | Medicina de urgencias | 7-Especialización Médica | Brindar atención integral a personas que presentan condiciones agudas, críticas o potencialmente letales, así como exacerbaciones graves de enfermedades crónicas, liderar procesos de estabilización, evaluación diagnóstica rápida, priorización terapéutica y coordinación interdisciplinaria; tomar decisiones bajo presión; manejar múltiples pacientes al mismo tiempo; articular niveles de atención; optimizar recursos en contextos limitados; y participar en respuesta institucional ante emergencias, desastres y eventos de alto impacto sanitario por medio de capacidad resolutiva en escenario prehospitalario, hospitalario de alta complejidad, asistencia en situaciones de alta incertidumbre, ejecución de procesos educativos, investigativos y administrativos para manejo de estrategias de morbimortalidad evitable, seguridad del paciente y continuidad del cuidado, fortalecimiento de responsabilidad social y compromiso con el bienestar de las personas, las |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | familias y las comunidades . |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.069 Médico deportólogo / Médica deportóloga | 13 | Medicina del deporte y de la actividad física | 7-Especialización Médica | Desarrollar procesos especializados de docencia, investigación, organización clínico-asistencial, valoración diagnóstica, tratamiento, promoción, prevención y rehabilitación funcional en Medicina del Deporte y de la Actividad Física mediante la integración del juicio clínico, la evidencia científica, la prescripción médica del ejercicio, el trabajo interprofesional, el seguimiento funcional y el uso responsable de recursos asistenciales y académicos, para contribuir en la salud, la seguridad, la funcionalidad, el rendimiento y el retorno progresivo a la actividad física de personas físicamente activas, deportistas y poblaciones con condiciones de salud a lo largo del curso de vida. |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.141 Médico familiar / Médica familiar | 14 | Medicina familiar | 7-Especialización Médica | Brindar atención integral, continua y centrada en la persona a lo largo del curso de vida a individuos, familias y comunidades, mediante el liderazgo de la Atención Primaria en Salud y la coordinación clínica, la integración del enfoque biopsicosocial, los determinantes sociales y las dinámicas familiares y comunitarias, el desarrollo de acciones de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y seguimiento, y acciones educativas, investigativas y de gestión en salud, para contribuir a la equidad en salud y al fortalecimiento del sistema sanitario y la articulación de equipos interdisciplinarios y redes de servicios, con el fin de mejorar los resultados en salud, aumentar la capacidad resolutiva del cuidado y contribuir a la reducción de brechas de inequidad en salud. |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.039 Especialista en medicina interna<br>22120.059 Internista | 15 | Medicina interna | 7-Especialización Médica | Realizar diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y cuidado paliativo de condiciones agudas y crónicas no quirúrgicas del adulto, liderar proceso asistencial con enfoque en calidad y seguridad del paciente, actualizar conocimientos a diferentes poblaciones objetivo, investigar y gestionar recursos a través de liderazgo y razonamiento clínico, juicio crítico, evidencia científica, coordinación de equipos interprofesionales con el fin de brindar atención integral y humanizada en escenarios de mediana y alta complejidad, hospitalización o ambulatorios con compromiso ético y responsabilidad social. |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.040 Especialista en medicina nuclear<br>22120.072 Médico especialista en medicina nuclear / Médica especialista en medicina nuclear | 16 | Medicina nuclear | 7-Especialización Médica | Gestionar servicios de diagnóstico y tratamiento con radionúclidos, planificar terapias y tomar decisiones terapéuticas en múltiples áreas de la medicina, a través de estudios moleculares funcionales, precisión diagnóstica, uso de radiaciones ionizantes, administración de terapias metabólicas, supervisión de procesos radiofarmacéuticos y control de la seguridad radiológica con el fin de actualizar tecnologías emergentes, normativas, radiofármacos y enfoques teragnósticos, protección integral de pacientes, personal y medio ambiente en el sistema de salud especializado. |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.111 Neurocirujano / Neurocirujana | 17 | Neurocirugía | 7-Especialización Médica | Desarrollar procesos especializados de valoración clínica, diagnóstico, tratamiento médico-quirúrgico, cuidado neurocrítico, promoción, promoción y prevención en salud, investigación, docencia y coordinación clínico-asistencial en pacientes con enfermedades del sistema nervioso central, sistema nervioso periférico y columna vertebral, mediante razonamiento clínico avanzado, evidencia científica, técnicas neuroquirúrgicas de alta complejidad, tecnologías diagnósticas y terapéuticas, trabajo interdisciplinario y principios éticos y humanistas para contribuir a la seguridad, continuidad, recuperación funcional, calidad de la atención y capacidad resolutiva de los servicios neuroquirúrgicos. |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.113 Neurólogo / Neuróloga | 18 | Neurología | 7-Especialización Médica | Abordar integralmente las condiciones neurológicas de personas a lo largo del curso de vida con seguridad, continuidad, calidad, pertinencia clínica y responsabilidad ética mediante valoración clínica especializada, formulación diagnóstica, intervención terapéutica, acciones de promoción y prevención, orientación de procesos de rehabilitación, desarrollo de actividades docentes, participación en investigación aplicada y coordinación operativa del servicio, con el fin de contribuir a la seguridad, continuidad, calidad y pertinencia de la atención neurológica en los diferentes escenarios del sistema de salud. |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.116 Oftalmólogo / Oftalmóloga | 19 | Oftalmología | 7-Especialización Médica | Brindar atención integral en salud visual basada en la mejor evidencia y con orientación ética y humanística, realizar diagnósticos precisos, formular planes de manejo integrales, ejecutar procedimientos clínicos y quirúrgicos de alta complejidad en diversos escenarios asistenciales, con especial énfasis en la prevención de la ceguera y la rehabilitación visual mediante articulación de conocimientos científicos, comunicación eficaz, colaboración interprofesional, investigación, innovación y educación continua, liderazgo, con el fin de trascender la práctica asistencial, incorporar la responsabilidad social con reflejo en la promoción de estilos de vida saludables, educación de la comunidad y fortalecimiento de la calidad y la seguridad en la atención, involucrado con el avance científico y el mejoramiento sostenido de la salud ocular de toda la población. |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.014 Cirujano ortopédico / Cirujana ortopédica<br>22120.120 Ortopedista<br>22120.121 Ortopedista y traumatólogo / Ortopedista y traumatóloga<br>22120.139 Traumatólogo / Traumatóloga | 20 | Ortopedia y traumatología | 7-Especialización Médica | Prestar atención médica especializada, integral y humanizada en Ortopedia y Traumatología a personas con lesiones, enfermedades y condiciones traumáticas, degenerativas, congénitas, infecciosas, tumorales y funcionales del sistema musculoesquelético, mediante la valoración clínica, funcional e imagenológica, la formulación diagnóstica especializada, la toma de decisiones terapéuticas, el tratamiento médico y quirúrgico, la rehabilitación funcional, la prevención de complicaciones y secuelas, la promoción de la salud musculoesquelética, la gestión clínico-asistencial, la coordinación interdisciplinaria, la docencia, la investigación aplicada, la evidencia científica, los avances tecnológicos de la medicina y la especialidad, los principios éticos y humanísticos, la seguridad del paciente, la calidad asistencial, la equidad, la justicia sanitaria y las necesidades del sistema de salud, con el fin de preservar, restaurar y optimizar la función musculoesquelética, reducir la discapacidad, favorecer la autonomía, mejorar la calidad de vida y fortalecer una atención oportuna, segura, resolutiva y culturalmente pertinente en los ámbitos público y privado. |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.123 Otorrinolaringólogo / Otorrinolaringóloga | 21 | Otorrinolaringología | 7-Especialización Médica | Brindar atención especializada y orientada a preservación y restauración de la función auditiva, vocal, respiratoria, deglutoria y de las demás estructuras de cabeza y cuello, diagnóstico, tratamiento médico y quirúrgico, prevención de patologías otorrinolaringológicas y rehabilitación de sus secuelas mediante intervenciones basadas en evidencia, tecnológicamente actualizadas y centradas en necesidades de los pacientes a través del liderazgo de programas de promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación en el ámbito público y privado, coordinación de equipos interdisciplinarios y desarrollo de acciones formativas, investigativas y de gestión en salud que contribuyan al fortalecimiento del sistema sanitario con el fin de actuar |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | dentro de los principios de humanización, equidad, justicia sanitaria y ética clínica, asegurando una atención oportuna y culturalmente pertinente, enfrentar los retos contemporáneos de la especialidad, asumir posiciones de liderazgo clínico y académico y participar activamente en iniciativas de mejoramiento continuo, seguridad del paciente y calidad asistencial, promoviendo el desarrollo sostenible de la Otorrinolaringología. |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.125 Patólogo / Patóloga<br>22120.126 Patólogo clínico / Patóloga clínica | 22 | Patología | 7-Especialización Médica | Emitir diagnósticos anatomopatológicos confiables y clasificar procesos patológicos mediante el análisis morfológico, citológico, histopatológico y molecular de tejidos, células y otros especímenes biológicos para sustentar decisiones clínicas, quirúrgicas y terapéuticas, asesorar a otros profesionales y actuar como referente técnico dentro del sistema de salud. |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.133 Pediatra | 23 | Pediatría | 7-Especialización Médica | Brindar atención integral al individuo desde la etapa prenatal hasta el final de la adolescencia a través del conocimiento biomédico, clínico, psicosocial y epidemiológico, la integración de competencias asistenciales, educativas, investigativas y de gestión, la responsabilidad ética y compromiso social y el enfoque centrado en la persona, la familia y la comunidad con el propósito de orientar la protección, promoción, mantenimiento y recuperación de la salud infantil y adolescente en el contexto del sistema |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.134 Psiquiatra | 24 | Psiquiatría | 7-Especialización Médica | Prestar atención especializada, integral, ética y empática en Psiquiatría mediante la valoración clínica de los procesos mentales, emocionales y comportamentales, la formulación diagnóstica y la implementación de intervenciones terapéuticas farmacológicas, psicoterapéuticas y psicosociales, articulando acciones de promoción y prevención, rehabilitación psicosocial, docencia, investigación y coordinación operativa del servicio, con el fin de responder a las necesidades de personas, familias y comunidades y garantizar continuidad, seguridad y calidad del cuidado en salud mental desde una perspectiva biopsicosocial y de derechos humanos a lo largo del curso de vida y en escenarios hospitalarios, ambulatorios, comunitarios y de urgencias. |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.067 Médico radiólogo / Médica radióloga<br>**Otras denominaciones**<br>Operador de ultrasonido médico / Operadora de ultrasonido médico | 25 | Radiología | 7-Especialización Médica | Desarrollar procedimientos médicos especializados en Radiología e Imágenes Diagnósticas y procesos de formación clínica, investigación aplicada, organización clínico-asistencial, diagnóstico por imágenes, apoyo terapéutico, promoción, prevención y soporte imagenológico a la rehabilitación mediante el uso integrado de modalidades imagenológicas, razonamiento clínico-radiológico, protección radiológica, procedimientos guiados por imagen, comunicación efectiva, trabajo interprofesional, gestión de calidad y evidencia científica, para aportar a la toma de decisiones clínicas, la seguridad del paciente, la continuidad del cuidado y el mejoramiento de los resultados en salud en escenarios ambulatorios, hospitalarios, quirúrgicos, oncológicos, de urgencias y alta complejidad. |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br><br>**Otras denominaciones**<br>Toxicólogo clínico / Toxicóloga clínica | 26 | Toxicología clínica | 7-Especialización Médica | Abordar integralmente eventos tóxicos agudos, subagudos y crónicos mediante valoración clínica especializada, razonamiento diagnóstico, dominio de farmacología clínica y toxicología aplicada, manejo terapéutico y acciones orientadas a promoción, prevención y rehabilitación, articulando procesos asistenciales, formativos e investigativos para contribuir a la seguridad del paciente, la reducción del daño y la protección de la salud individual y |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | colectiva. |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br>22120.140 Urólogo / Uróloga | 27 | Urología | 7- Especialización Médica | Integrar conocimiento urológico, habilidades clínicas y quirúrgicas, valores éticos y humanísticos, ofrecer atención centrada en el paciente y orientada a la calidad y la seguridad, brindar cuidado altamente calificado, fundamentado en evidencia disponible, emplear recursos diagnósticos y terapéuticos, adaptar decisiones a condiciones y limitaciones del entorno asistencial mediante práctica clínica que recopila, analiza e interpreta información relevante para la toma de decisiones diagnósticas, terapéuticas y de rehabilitación que incluyen la realización e interpretación de estudios diagnósticos, la formulación de planes de manejo médico y la ejecución de procedimientos quirúrgicos de baja, mediana y alta complejidad para una práctica integral, segura y contextualizada con las necesidades de la población y liderando como académico, comunicador, colaborador y promotor de la salud. |
| | | | **22120 Médicos especialistas / Médicas especialistas**<br><br>**Otras denominaciones**<br>Coloproctólogo / Coloproctóloga | 28 | Coloproctología | 7- Especialización Médica | Orientar atención integral, especializada y de alta complejidad de las patologías del colon, recto y ano a través de la integración de conocimientos clínicos, quirúrgicos, tecnológicos, toma de decisiones en contextos de incertidumbre de manera segura y efectiva en condiciones benignas, malignas y en escenarios electivos o de urgencia con el propósito de fundamentar su ejercicio en la práctica centrada en el paciente, trabajo interdisciplinario, ética médica y compromiso con la calidad de la atención y desempeño autónomo en su campo. |
| | | Técnicos de apoyo Medico | **32111 Técnicos y tecnólogos en imágenes diagnósticas / Técnicas y tecnólogas en imágenes diagnósticas**<br>32111.011 Operador de equipo médico de rayos x / Operadora de equipo médico de rayos x<br>32111.021 Técnico de densitometría / Técnica de densitometría<br>32111.025 Técnico de equipo de escaneo médico / Técnica de equipo de escaneo médico<br>32111.035 Técnico de imágenes diagnósticas / Técnica de imágenes diagnósticas<br>32111.037 Técnico en mamografía / Técnica en mamografía<br>32111.038 Técnico de radiografía / Técnica de radiografía<br>32111.039 Técnico de rayos X / Técnica de rayos X<br>32111.042 Tecnólogo de imágenes diagnósticas / Tecnóloga de imágenes diagnósticas<br>32111.043 Tecnólogo de imágenes médicas / Tecnóloga de imágenes médicas<br>32111.044 Tecnólogo en | 1 | Obtención de imágenes diagnósticas y radiología. | 5- Tecnólogo | Gestionar estudios de imágenes diagnósticas y radiología convencional, oral maxilofacial, forense, industrial, veterinaria, mamografía, densitometría, tomografía computarizada, angiografía, resonancia magnética, ultrasonido, PET-CT aplicando tecnología, protocolos de calidad y seguridad en la preparación, obtención y posprocesamiento para el estudio, diagnóstico y tratamiento de patologías. |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | resonancia magnética / Tecnóloga en resonancia magnética<br>32111.045 Tecnólogo en mamografía / Tecnóloga en mamografía<br>32111.048 Tecnólogo en tomografía / Tecnóloga en tomografía<br>32111.049 Tecnólogo en radiología e imágenes diagnósticas / Tecnóloga en radiología e imágenes diagnósticas<br><br>**32112 Técnicos y tecnólogos en radioterapia / Técnicas y tecnólogas en radioterapia**<br>32112.003 Técnico en radiología / Técnica en radiología<br>32112.005 Técnico radiólogo / Técnica radióloga<br>32112.007 Tecnólogo en radiología / Tecnóloga en radiología<br>32112.011 Tecnólogo radiólogo / Tecnóloga radióloga<br><br>**32119 Otros técnicos en aparatos de diagnóstico y tratamiento médico no clasificados en otras ocupaciones / Otras técnicas en aparatos de diagnóstico y tratamiento médico no clasificados en otras ocupacione**s<br>32119.002 Operador del sonógrafo / Operadora del sonógrafo<br>32119.012 Operador de ultrasonido médico / Operadora de ultrasonido médico<br>32119.016 Técnico de ecografía / Técnica de ecografía | | | | |
| | | | **32112 Técnicos y tecnólogos en radioterapia / Técnicas y tecnólogas en radioterapia**<br>32112.001 Radioterapeuta<br>32112.004 Técnico de radioterapia / Técnica de radioterapia<br>32112.009 Tecnólogo de radioterapia / Tecnóloga de radioterapia<br>32112.012 Tecnólogo en | 2 | Ejecución de procedimientos de radiodiagnóstico y radioterapia | 5- Tecnólogo | Desarrollar procedimientos de simulación, planeación y aplicación de tratamientos de radioterapia según la operación técnica de equipos especializados, prescripción médica y protocolos de protección radiológica con el fin de realizar tratamiento terapéutico, paliativo, de lesiones, enfermedades y otros alcances clínicos. |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | radiodiagnóstico y radioterapia / Tecnóloga en radiodiagnóstico y radioterapia | | | | |
| | | | **32113 Técnicos y tecnólogos en medicina nuclear / Técnicas y tecnólogas en medicina nuclear**<br>32113.002 Tecnólogo de medicina nuclear / Tecnóloga de medicina nuclear<br>32113.003 Tecnólogo en manejo de fuentes abiertas de uso diagnóstico y terapéutico / Tecnóloga en manejo de fuentes abiertas de uso diagnóstico y terapéutico<br>32113.005 Tecnólogo en gammagrafía / Tecnóloga en gammagrafía | 3 | Gestión de procedimientos diagnósticos y terapéuticos en Medicina Nuclear | 5- Tecnólogo | Desarrollar procedimientos diagnósticos y terapéuticos en medicina nuclear, mediante manipulación técnica de radiofármacos y radioisótopos y operación de equipos biomédicos, aplicando protocolos de protección radiológica, bioseguridad y normativa, con el fin de garantizar la seguridad del paciente y la obtención de imágenes e información diagnóstica de alta calidad. |
| | | | **32120 Técnicos de laboratorios médicos / Técnicas de laboratorios médicos**<br>32120.003 Citohistotecnólogo / Citohistotecnóloga<br>32120.004 Citotecnólogo / Citotecnóloga<br>32120.007 Técnico de citología / Técnica de citología<br>32120.009 Técnico de histología / Técnica de histología | 4 | Procesamiento de muestras de citohistotecnología | 5- Tecnólogo | Desarrollar procesos de gestión, análisis y control de calidad de las muestras biológicas celulares y tisulares, mediante técnicas citológicas, histotecnológicas, moleculares y digitales con criterios científicos, tecnológicos, administrativos, éticos, de bioseguridad y gestión de calidad, contribuyendo al proceso diagnóstico patológico en los ámbitos de la salud humana, veterinaria y fitología, así como a la investigación, innovación y desarrollo tecnológico en laboratorios biomédicos y de la industria. |
| | | | **32120 Técnicos de laboratorios médicos / Técnicas de laboratorios médicos**<br>32120.005 Técnico de autopsias / Técnica de autopsias | 5 | Asistencia en procedimientos de autopsia o necropsia. | 3-Técnico Laboral | Asistir procedimientos de autopsias clínicas y medicolegales de acuerdo con protocolos de patología, estándares de bioseguridad y normativa, con el fin de contribuir al establecimiento de la causa de muerte y procesos investigativos. |
| | | | **32142 Técnicos de órtesis y prótesis médicas / Técnicas de órtesis y prótesis médicas**<br>32142.001 Reparador de prótesis médicas / Reparadora de prótesis médicas<br>32142.002 Técnico en aparatos ortopédicos / Técnica en aparatos ortopédicos<br>32142.003 Fabricante de aparatos ortopédicos<br>32142.004 Fabricante de corsé ortopédico<br>32142.006 Fabricante de prótesis medicas<br>32142.007 Ortoprotesista<br>32142.008 Protesista<br>32142.010 Técnico de órtesis / Técnica de órtesis<br>32142.011 Técnico de prótesis medicas / Técnica de prótesis | 6 | Elaboración y adaptación de prótesis y órtesis | 5- Tecnólogo | Proveer soluciones de asistencia técnica en dispositivos de apoyo externo para el cuerpo (ortesis) y sustitutos de partes del cuerpo (prótesis) teniendo en cuenta criterios clínicos, biomecánicos y de calidad técnica, con el propósito de favorecer la funcionalidad, autonomía y bienestar de los usuarios en cumplimiento de la normativa de salud. |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | medicas<br>32142.012 Técnico en desarrollo de productos de asistencia en salud / Técnica en desarrollo de productos de asistencia en salud<br>32142.013 Técnico en productos para la audición / Técnica en productos para la audición<br>32142.014 Técnico en productos para la cognición y aprendizaje / Técnica en productos para la cognición y aprendizaje<br>32142.015 Técnico en productos para personas con limitación en la comunicación / Técnica en productos para personas con limitación en la comunicación<br>32142.016 Técnico en productos para personas con limitaciones en la movilidad / Técnica en productos para personas con limitaciones en la movilidad<br>32142.017 Técnico en productos para personas con limitaciones o definiciencias visuales / Técnica en productos para personas con limitaciones o definiciencias visuales<br>32142.018 Técnico en tecnologías de la rehabilitación / Técnica en tecnologías de la rehabilitación<br>32142.019 Técnico en órtesis y prótesis / Técnica en órtesis y prótesis | | | | |
| | | | **32120 Técnicos de laboratorios médicos / Técnicas de laboratorios médicos**<br>32120.001 Asistente de laboratorio clínico / Asistenta de laboratorio clínico<br>32120.002 Asistente de patología / Asistenta de patología<br>32120.006 Técnico de banco de sangre / Técnica de banco de sangre<br>32120.008 Técnico de hematología / Técnica de hematología<br>32120.010 Técnico de laboratorio biología / Técnica de laboratorio biología<br>32120.011 Técnico de | 7 | Laboratorio clínico | 5- Técnico Profesional - Tecnólogo | Realizar pruebas clínicas, toma de muestras biológicas y gestión operativa del laboratorio médico, mediante la aplicación de protocolos técnicos estandarizados, normas de bioseguridad, técnicas de alistamiento de insumos y el soporte administrativo del servicio, con el fin de proveer información analítica que contribuya al diagnóstico médico, investigación, seguimiento de la salud del paciente o la determinación de las causas de su fallecimiento. |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | laboratorio bioquímica / Técnica de laboratorio bioquímica<br>32120.012 Técnico de laboratorio clínico / Técnica de laboratorio clínico<br>32120.013 Técnico de laboratorio de patología / Técnica de laboratorio de patología<br>32120.014 Técnico de laboratorio médico / Técnica de laboratorio médico<br>32120.016 Tecnólogo de inmunología clínica / Tecnóloga de inmunología clínica | | | | |

*Fuente: elaboración propia 2026*

*Tabla 27. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional y competencias general - área ocupacional de Servicios de Salud Pública*

| *No.* | *Área ocupacional* | *Subárea de salud* | *Hipótesis de perfil* | *No. de perfil* | *Denominación propuesta para la cualificación* | *Nivel* | *Competencia General* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *2* | *Servicios de salud pública* | *Salud pública* | **53293 Auxiliares en salud pública**<br>53293.001 Auxiliar de salud familiar y comunitaria<br>53293.002 Auxiliar en cuidado comunitario<br>53293.003 Auxiliar promotor de salud / Auxiliar promotora de salud<br>53293.004 Auxiliar en salud pública | 1 | Actividades auxiliares en salud Pública | 4- Técnico Laboral por competencias | Ejecutar actividades operativas de vigilancia, recolección y consolidación de información, promoción y apoyo a intervenciones de salud pública, comunicación y atención a la comunidad, identificación temprana de riesgos individuales y colectivos, apoyo a estrategias de tamizaje comunitario y rutas de detección temprana, y gestión documental y logística básica; mediante la aplicación de procedimientos, protocolos, herramientas técnico-operativas y herramientas digitales para el registro, reporte, análisis básico y consolidación de información, incluyendo el uso básico y ético de tecnologías digitales e inteligencia artificial en salud, bajo supervisión y con enfoque diferencial, y articulación con equipos interdisciplinarios y redes de servicios; con el fin de contribuir al funcionamiento de los servicios de salud pública, al seguimiento de indicadores locales, y al cumplimiento de los objetivos de vigilancia, prevención, promoción y detección temprana en contextos locales. |
| | | | **32530 Trabajadores comunitarios de la salud / Trabajadoras comunitarias de l**a salud<br>32530.001 Asistente de planificación familiar / Asistenta de planificación familiar<br>32530.002 Asistente de salud comunitaria / Asistenta de salud comunitaria | 2 | Promoción de la Salud | 5- Tecnólogo | Desarrollar procesos de promoción de la salud en individuos, familias y colectivos mediante la implementación y seguimiento de acciones educativas, comunitarias e intersectoriales con enfoque territorial, diferencial y participativo, incorporando el análisis de determinantes sociales de la salud, factores de riesgo, gestión básica de datos y estrategias de comunicación acordes con las características de la población, en articulación con la normativa del Sistema General de Seguridad Social en Salud, la educación interprofesional y la práctica colaborativa; para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, la equidad y el ejercicio efectivo del derecho a la salud, bajo la |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 32530.004 Gestor comunitario / Gestora comunitaria<br>32530.005 Promotor de salud / Promotora de salud<br>32530.006 Promotor de salud comunitaria / Promotora de salud comunitaria<br>32530.007 Promotor de salud pública / Promotora de salud pública<br>32530.008 Trabajador de la salud rural / Trabajadora de la salud rural<br>32530.009 Trabajador de salud comunitaria / Trabajadora de salud comunitaria<br>32530.01 Trabajador rural de salud / Trabajadora rural de salud | | | | coordinación o liderazgo de profesionales del área de la salud. |
| | | | **21310 Biólogos, botánicos, zoólogos y afines / Biólogas, botánicas, zoólogas y afines**<br>21310.042 Epidemiólogo / Epidemióloga | 3 | Epidemiología | 6-Especialización universitaria | Gestionar la vigilancia epidemiológica, el análisis e interpretación de datos, la investigación de eventos en salud y sus determinantes, la comunicación de riesgos y la evaluación de intervenciones, mediante la planificación técnico-operativa, la administración de sistemas de información y la coordinación de equipos con estándares de calidad, para garantizar decisiones informadas, mitigar riesgos poblacionales y consolidar la seguridad sanitaria. |
| | | | **21310 Biólogos, botánicos, zoólogos y afines / Biólogas, botánicas, zoólogas y afines**<br>21310.042 Epidemiólogo / Epidemióloga | 4 | Epidemiología | 7-Maestría | Dirigir y desarrollar investigación epidemiológica aplicada, vigilancia analítica de poblaciones y evaluación de intervenciones y políticas, mediante la integración de diseños y métodos avanzados, la gobernanza ética de datos y la coordinación intersectorial e intercultural con enfoque de determinantes y equidad, para producir y traducir evidencia, fortalecer la toma de decisiones sanitarias, reducir inequidades y consolidar la preparación y la seguridad sanitaria. |
| | | | **22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.022 Especialista en salud pública | 5 | Salud Pública | 6-Especialización universitaria | Desarrollar procesos integrales de vigilancia, análisis, planificación, gestión y evaluación de intervenciones poblacionales de salud, mediante la generación, síntesis y comunicación de evidencia epidemiológica y de gestión, el uso de tecnologías analíticas de datos, inteligencia sanitaria, modelos predictivos y análisis de grandes volúmenes de datos (Big Data), con enfoque One Health, la formulación de prioridades y recomendaciones basadas en evidencia, y la coordinación intersectorial, transectorial y participativa con actores locales y nacionales, con el fin de mejorar la equidad, el desempeño del sistema de salud y los resultados de salud de la población general y grupos vulnerables. |
| | | | **22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.022 Especialista en salud pública | 6 | Salud Pública | 7-Maestría | Gestionar políticas, programas, proyectos e investigaciones en salud pública aplicando enfoques interdisciplinarios y metodologías prospectivas para el análisis, metodologías científicas y herramientas tecnológicas para el análisis, interpretación, educación para la salud y comunicación de información estratégica en salud, en entornos presenciales y digitales, incluyendo el manejo de la desinformación, con el fin de mejorar la salud poblacional, reducir las inequidades y |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | fortalecer las capacidades institucionales y comunitarias en la garantía del derecho a la salud. |
| | | | **22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.022 Especialista en salud pública<br><br>**13420 Directores y gerentes de servicios de salud / Directoras y gerentas de servicios de salud**<br>13420.029 Jefe de atención de salud comunitaria / Jefa de atención de salud comunitaria | 7 | Salud Familiar y Comunitaria | 6-Especialización universitaria | Gestionar cuidados y acciones integrales de salud con enfoque familiar y comunitario, mediante la coordinación interprofesional, la planeación participativa en el territorio, la articulación intersectorial, la educación para la salud, el seguimiento longitudinal y el uso de guías y rutas de atención , para fortalecer capacidades de personas, familias y comunidades, reducir riesgos y brechas en salud, y asegurar continuidad, resolutividad y pertinencia cultural en la Atención Primaria en Salud. |
| | | | **22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.022 Especialista en salud pública<br><br>**13420 Directores y gerentes de servicios de salud / Directoras y gerentas de servicios de salud**<br>13420.029 Jefe de atención de salud comunitaria / Jefa de atención de salud comunitaria | 8 | Salud Familiar y Comunitaria | 7-Maestría | Dirigir y desarrollar procesos integrales de salud con enfoque familiar y comunitario, mediante la integración de la Atención Primaria en Salud, la investigación aplicada, la evaluación de intervenciones, la coordinación interprofesional e intersectorial, la gestión ética de la información y las metodologías participativas con enfoque diferencial e intercultural, para fortalecer las capacidades de personas, familias y comunidades, mejorar resultados en salud, reducir inequidades e incidir en decisiones y políticas territoriales con continuidad y pertinencia cultural. |
| | | | **22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.022 Especialista en salud pública | 9 | Salud global e internacional | 7-Maestría | Conducir la formulación y gestión de agendas, políticas y acciones de salud global e internacional incluida la gobernanza, la diplomacia sanitaria, la cooperación y el abordaje de determinantes internacionales mediante el análisis comparado de contextos, la síntesis de evidencia, el uso de instrumentos de derecho internacional en salud y la articulación multiactor, para fortalecer la equidad en salud, el derecho a la salud y la seguridad sanitaria en escenarios transfronterizos. |

*Fuente: elaboración propia 2026*

*Tabla 28. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional y competencias general - área ocupacional de Servicios de salud oral*

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | Servicios de salud oral | Salud oral | **32141 Técnicos en mecánica dental / Técnicas en mecánica dental**<br>32141.009 Laboratorista dental<br>32141.011 Técnico de prótesis dentales / Técnica de prótesis dentales<br>32141.012 Técnico dental / Técnica dental<br>32141.013 Técnico de laboratorio dental / Técnica de laboratorio dental<br>32141.014 Técnico en mecánica dental / Técnica en mecánica dental | 1 | Mecánica dental | 4- Técnico laboral por competencias | Desarrollar procesos técnicos, operativos y administrativos para la fabricación, ajuste, reparación, control de calidad y entrega de dispositivos médicos sobre medida bucal, aplicando procedimientos estandarizados, tecnología, normas de bioseguridad y criterios técnica, con el fin de garantizar la funcionalidad, la biocompatibilidad, la satisfacción de las especificaciones prescritas por el odontólogo y las necesidades del paciente. |
| | | | **53292 Auxiliares en salud oral**<br>53292.005 Auxiliar en salud oral | 2 | Actividades auxiliares en salud oral | 4- Técnico laboral por competencias | Brindar asistencia integral en los procedimientos de promoción, prevención y atención clínica en salud oral de acuerdo con las indicaciones del odontólogo tratante, los protocolos asistenciales, los principios de bioseguridad, la seguridad del paciente y el uso de tecnologías digitales aplicadas a la atención en salud buco dental con el fin de contribuir a la calidad y seguridad del servicio odontológico. |
| | | | **22611 Odontólogos generales / Odontólogas generales**<br>22611.002 Odontólogo / Odontóloga | 3 | Odontología | 6- Profesional Universitario | Desarrollar la atención integral en salud oral de individuos, familias y comunidades mediante acciones de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, intervención clínica, rehabilitación oral, urgencias y seguimiento, articulando el trabajo interprofesional y el cumplimiento normativo con el fin de preservar y mejorar la salud bucal, la funcionalidad estomatognática y el bienestar. |
| | | | **22612 Odontólogos especialistas / Odontólogas especialistas**<br>22612.006 Endodoncista | 4 | Endodoncia | 6- Especialización universitaria | Desarrollar procesos especializados de valoración, diagnóstico, planificación, tratamiento, seguimiento y rehabilitación pulpar y periapical en personas con patologías de la pulpa dental y los tejidos perirradiculares, mediante la aplicación de conocimientos avanzados de endodoncia, el uso seguro y eficiente de tecnologías y biomateriales contemporáneos, la gestión del riesgo clínico y biológico y el trabajo interdisciplinario, con el fin de preservar dientes y estructuras de soporte, controlar el dolor y la infección, mejorar la función y la estética y contribuir a la salud bucal y la calidad de vida de los individuos. |
| | | | **22612 Odontólogos especialistas / Odontólogas especialistas**<br>22612.012 Patólogo oral / Patóloga oral | 5 | Patología oral | 6- Especialización universitaria | Desarrollar procesos integrales de evaluación clínica, imagenológica, histopatológica y molecular para el diagnóstico, pronóstico, planificación terapéutica, prevención y seguimiento de las enfermedades y alteraciones de la cavidad oral y estructuras anexas potencialmente malignas, complejas, atípicas o de difícil diagnóstico, aplicando protocolos científicos y criterios éticos en la interpretación de hallazgos, coordinación interdisciplinaria y generación de información científica con el fin de garantizar decisiones terapéuticas oportunas, contribuir a la salud pública bucal y promover la formación y actualización profesional. |
| | | | **22612 Odontólogos especialistas / Odontólogas especialistas**<br>22612.011 Ortodoncista | 6 | Ortodoncia y ortopedia | 6- Especialización universitaria | Desarrollar procesos integrales de promoción, prevención, diagnóstico, pronóstico, planificación, ejecución y evaluación de tratamientos ortodóncicos y ortopédicos dentomaxilofaciales, mediante la aplicación |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | de conocimientos científicos avanzados, habilidades clínicas especializadas y actitudes éticas y humanizadas, con el fin de prevenir, corregir y controlar las anomalías dentomaxilofaciales, optimizar la función del sistema estomatognático y contribuir a la salud bucal y a la calidad de vida de individuos y colectivos en diferentes ciclos vitales. |
| | | | **22612 Odontólogos especialistas / Odontólogas especialistas**<br>22612.015 Odontólogo de pediatría / Odontóloga de pediatría<br>22612.016 Odontólogo pediatra / Odontóloga pediatra | 7 | Odontopediatría | 6-Especialización universitaria | Desarrollar procesos integrales de promoción, prevención, evaluación, diagnóstico, intervención clínica, rehabilitación oral, manejo de conducta, acompañamiento familiar y seguimiento del estado de salud bucal del niño, niña y adolescente, incluyendo población con discapacidad o condiciones especiales de atención, mediante la aplicación de técnicas avanzadas de la odontología pediátrica, la integración de tecnologías diagnósticas y terapéuticas, la adaptación de estrategias de abordaje conductual y el cumplimiento de los estándares de bioseguridad, seguridad del paciente y normatividad, con el fin de preservar la salud bucal, favorecer el desarrollo orofacial, prevenir complicaciones, promover el autocuidado y contribuir al bienestar integral del paciente y su familia |
| | | | **22612 Odontólogos especialistas / Odontólogas especialistas**<br>22612.013 Periodoncista<br>22612.008 Implantólogo oral / Implantóloga oral | 8 | Periodoncia | 6-Especialización universitaria | Prevenir, diagnosticar y tratar las enfermedades y condiciones periodontales y periimplantarias mediante la integración de conocimientos científicos, habilidades clínicas avanzadas, actitudes éticas, principios de responsabilidad social, normatividad y trabajo investigativo e interdisciplinario en salud con el propósito de mejorar la salud bucal, la calidad de vida y el bienestar de individuos y comunidades en diferentes contextos. |
| | | | **22612 Odontólogos especialistas / Odontólogas especialistas**<br>22612.003 Cirujano maxilofacial / Cirujana maxilofacial<br>22612.005 Cirujano oral y maxilofacial / Cirujana oral y maxilofacial<br>22612.008 Implantólogo oral / Implantóloga oral | 9 | Maxilofacial | 6-Especialización universitaria | Desarrollar procesos integrales de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento quirúrgico y rehabilitación de las condiciones maxilofaciales en niños, adolescentes y adultos, mediante la valoración clínica y paraclínica avanzada, la planeación y ejecución de procedimientos de cirugía oral y maxilofacial de diversa complejidad, el uso seguro y ético de tecnología biomédica, la articulación interdisciplinaria e interinstitucional y la aplicación de normatividad , guías de práctica clínica y principios de calidad, seguridad del paciente y humanización, con el fin de restablecer la función, la estética y la calidad de vida de la población y contribuir al desarrollo científico, docente y social del área de la salud bucal y maxilofacial |
| | | | **22612 Odontólogos especialistas / Odontólogas especialistas**<br>22612.014 Prostodoncista | 10 | Rehabilitación oral | 6-Especialización universitaria | Desarrollar procesos integrales de valoración, planeación, intervención, rehabilitación y seguimiento en salud oral de personas con pérdida o alteración de estructuras dentales y maxilofaciales mediante la indicación, diseño, ejecución y control de tratamientos de rehabilitación oral fija, removible e implantosoportada, la integración de la evidencia científica, las tecnologías digitales, la normatividad, los principios éticos y la seguridad del paciente con el propósito de restablecer la función, la estética y promover la calidad de vida |
| | | | **22612 Odontólogos especialistas /** | 11 | Operatoria | 6- | Desarrollar procesos integrales de promoción, |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | **Odontólogas especialistas**<br>22612.009 Odontólogo especialista / Odontóloga especialista | | dental estética | Especialización universitaria | Desarrollar procesos integrales de promoción, prevención, diagnóstico, planeación, intervención clínica, restauración, rehabilitación estética, seguimiento y educación en salud oral, mediante técnicas avanzadas de operatoria dental estética, incluyendo adhesión, análisis funcional y estético, restauraciones directas e indirectas, biomimética, fotografía clínica, tecnologías digitales y materiales estético-restauradores e integrando la evidencia científica, los principios biomecánicos, los estándares de calidad, la normatividad y los lineamientos éticos del ejercicio profesional, con el fin de preservar y restaurar la estructura dental, optimizar la estética facial y dental, mejorar la función orofacial y contribuir al bienestar, la satisfacción y la calidad de vida de los pacientes |
| | | | **22612 Odontólogos especialistas / Odontólogas especialistas**<br>22612.004 Cirujano oral / Cirujana oral<br>22612.007 Estomatólogo / Estomatóloga<br>22612.008 Implantólogo oral / Implantóloga oral | 12 | Cirugía oral | 6- Especialización universitaria | Desarrollar procesos integrales de valoración, diagnóstico, planeación, intervenciones de cirugía oral, recuperación y seguimiento de las condiciones de la boca, maxilares y estomatológicas de mediana complejidad, mediante la aplicación de conocimientos científicos actualizados, habilidades técnicas especializadas y juicio clínico ético en escenarios ambulatorios y hospitalarios y la articulación con equipos interprofesionales de salud, con el fin de preservar y restaurar la salud bucal y general, prevenir complicaciones y contribuir a la calidad de vida de las personas y comunidades |
| | | | **22611 Odontólogos generales / Odontólogas generales**<br>22611.002 Odontólogo / Odontóloga<br><br>**22612 Odontólogos especialistas / Odontólogas especialistas**<br>22612.009 Odontólogo especialista / Odontóloga especialista | 13 | Odontología | 7- Maestría | Desarrollar investigación aplicada y proyectos de generación de conocimiento en ciencias odontológicas mediante la formulación, ejecución y comunicación de estudios cuantitativos, cualitativos y mixtos, integrando la práctica clínica avanzada y los marcos éticos y metodológicos con el fin de producir evidencia científica que contribuya a la solución de problemas de salud oral, la toma de decisiones clínicas y las políticas públicas en salud bucal. |

*Fuente: elaboración propia 2026*

*Tabla 29. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional y competencias general - área ocupacional de Gestión de muestras y apoyo diagnóstico de laboratorio*

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | Gestión de muestras y apoyo diagnóstico de laboratorio | Bacteriología | **21310 Biólogos, botánicos, zoólogos y afines / Biólogas, botánicas, zoólogas y afines**<br>21.310.006 Bacteriólogo / Bacterióloga<br>21.310.015 Bacteriólogo laboratorista clínico / Bacterióloga laboratorista clínica | 1 | Profesional de Bacteriología | 6- Profesional Universitario | Desarrollar procesos analíticos y técnico-científicos de laboratorio en microbiología, inmunohematología, biología molecular, genética, toxicología, inmunología, hematología y química clínica en diagnóstico, vigilancia, control y seguimiento, promoción y prevención, investigación y análisis industrial, de acuerdo con gestión, aplicación de pruebas y procedimientos validados en equipos interprofesionales, Sistemas de Gestión de Calidad y Seguridad del laboratorio y normativa, con el fin de aportar información en la toma de decisiones, la vigilancia basada en laboratorio y |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | protección de la salud humana, animal y ambiental, en los diferentes contextos de la profesión. |
| | | | **21310 Biólogos, botánicos, zoólogos y afines / Biólogas, botánicas, zoólogas y afines**<br>21.310.006 Bacteriólogo / Bacterióloga<br>21.310.010 Bacteriólogo de hematología / Bacterióloga de hematología 21.310.012 Bacteriólogo de medicina / Bacterióloga de medicina 21.310.015 Bacteriólogo laboratorista clínico / Bacterióloga laboratorista clínica<br>NCP Bacteriólogo de banco de sangre y transfuncional | 2 | Hematología en laboratorio clínico y banco de sangre | 7- Maestría | Liderar procesos estratégicos en la gestión integral del Laboratorio Clínico Hematológico y Banco de Sangre, investigar y resolver problemáticas de la disciplina de acuerdo con criterios científicos, normativa y metodologías diagnósticas avanzadas con el fin de fortalecer toma de decisiones, optimizar recursos y calidad de la atención en salud. |
| | | | **13420 Directores y gerentes de servicios de salud / Directoras y gerentas de servicios de salud**<br>13.420.002 Administrador de departamento de laboratorio clínico / Administradora de departamento de laboratorio clínico<br>13.420.013 Director general de laboratorio clínico / Directora general de laboratorio clínico<br>13.420.015 Director de laboratorio clínico / Directora de laboratorio clínico<br>13.420.016 Director de laboratorio médico / Directora de laboratorio médico<br>NCP Coordinador de Laboratorio clínico y ensayo | 3 | Gestión y Calidad de Laboratorio Clínico y de Ensayo | 7- Maestría (Transversal) | Dirigir gestión integral del laboratorio clínico y de ensayo mediante Sistemas de Gestión de Calidad, gestión del riesgo y bioseguridad, normativa técnica, científica y legal, para asegurar sostenibilidad institucional, confiabilidad diagnóstica e impacto en salud pública. |
| | | | **21310 Biólogos, botánicos, zoólogos y afines / Biólogas, botánicas, zoólogas y afines**<br><br>21312. Bacteriólogo / Bacterióloga Otras denominaciones<br>21310.006 (21312.001) Bacteriólogo / Bacterióloga (Bacteriólogo, Bacteriólogo y laboratorista clínico, Microbiólogo y bioanalísta. Propuesta de nombre)<br>21310.007 (21312.002) Bacteriólogo de agricultura / Bacterióloga de agricultura (Bacteriólogo de agricultura, vegetal y suelos.<br>21310.008 (21312.003) Bacteriólogo de alimentos / Bacterióloga de alimentos (Bacteriólogo de industria, alimentos y farmacéutica. Propuesta de nombre)<br>21310.010 (21312.005) Bacteriólogo de hematología / Bacterióloga de hematología (Bacteriólogo de banco de sangre y medicina transfusional. Propuesta de nombre)<br>21310.012 (21312.007) Bacteriólogo de medicina / Bacterióloga de medicina (Bacteriólogo laboratorista clínico / Bacterióloga laboratorista clínica y/ó Microbiólogo y Bioanalísta. Propuesta de nombre)<br>21310.013 (21312.008) Bacteriólogo de | 4 | Microbiología | 7 - Maestría | Liderar procesos avanzados de investigación microbiológica con enfoques experimentales integrales, multi y transdisciplinares de acuerdo con evidencia científica, incorporación de tecnologías emergentes, normativas y estándares internacionales con el fin de generar soluciones biotecnológicas en las áreas de salud, vida y bienestar, sistemas industriales, ambientales y agroalimentarios. |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | medicina veterinaria / Bacterióloga de medicina veterinaria (Bacteriólogo en laboratorio clínico veterinario. Propuesta de nombre)<br>21310.014 (21312.009) Bacteriólogo de suelos / Bacterióloga de suelos (Bacteriólogo de agricultura, vegetal y suelos)<br>21310.015 (21312.010) Bacteriólogo laboratorista clínico / Bacterióloga laboratorista clínica<br>21310.002 Analista de microbiología<br>Otras denominaciones:<br>- Bacteriólogo en medio ambiente<br>- Bacteriólogo de aguas Bacteriólogo coordinador de calidad del laboratorio Bacteriólogo coordinador de laboratorio Bacteriólogo coordinador de pruebas POCT<br>Bacteriólogo en biotecnología, biología molecular y ciencias ómicas<br>Bacteriólogo en salud pública y vigilancia epidemiológica | | | | |
| | | | **21310 Biólogos, botánicos, zoólogos y afines / Biólogas, botánicas, zoólogas y afines**<br><br>21312. Bacteriólogo / Bacterióloga Otras denominaciones<br>21310.006 (21312.001) Bacteriólogo / Bacterióloga (Bacteriólogo, Bacteriólogo y laboratorista clínico, Microbiólogo y bioanalísta. Propuesta de nombre)<br>21310.007 (21312.002) Bacteriólogo de agricultura / Bacterióloga de agricultura (Bacteriólogo de agricultura, vegetal y suelos. Propuesta de nombre)<br>21310.008 (21312.003) Bacteriólogo de alimentos / Bacterióloga de alimentos (Bacteriólogo de industria, alimentos y farmacéutica. Propuesta de nombre)<br>21310.010 (21312.005) Bacteriólogo de hematología / Bacterióloga de hematología (Bacteriólogo de banco de sangre y medicina transfusional. Propuesta de nombre)<br>21310.012 (21312.007) Bacteriólogo de medicina / Bacterióloga de medicina (Bacteriólogo laboratorista clínico / Bacterióloga laboratorista clínica y/ó Microbiólogo y Bioanalísta. Propuesta de nombre)<br>21310.013 (21312.008) Bacteriólogo de medicina veterinaria / Bacterióloga de medicina veterinaria (Bacteriólogo en laboratorio clínico veterinario. Propuesta de nombre)<br>21310.014 (21312.009) Bacteriólogo de suelos / Bacterióloga de suelos (Bacteriólogo de agricultura, vegetal y suelos) | 5 | Microbiología Clínica | 7- Maestría | Desarrollar actividades en formulación, implementación y gestión de procesos de diagnóstico microbiológico, vigilancia epidemiológica, control de infecciones, gestión de calidad e investigación clínica aplicada a través de la implementación de tecnologías avanzadas y análisis integral de datos, con el fin de orientar la toma de decisiones clínicas con equipos multidisciplinarios y fortalecer la seguridad del paciente en los entornos de atención en salud. |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 21310.015 (21312.010) Bacteriólogo laboratorista clínico / Bacterióloga laboratorista clínica 21310079 Microbiólogo / Microbióloga<br><br>Otras denominaciones:<br>- Bacteriólogo en medio ambiente<br>- Bacteriólogo de aguas Bacteriólogo coordinador de calidad del laboratorio<br>- Bacteriólogo coordinador de laboratorio<br>- Bacteriólogo coordinador de pruebas POCT<br>- Bacteriólogo en biotecnología, biología molecular y ciencias ómicas<br>- Bacteriólogo en salud pública y vigilancia epidemiológica | | | | |
| | | | **21310 Biólogos, botánicos, zoólogos y afines / Biólogas, botánicas, zoólogas y afines**<br><br>21312. Bacteriólogo / Bacterióloga Otras denominaciones<br>21310.006 (21312.001) Bacteriólogo / Bacterióloga (Bacteriólogo, Bacteriólogo y laboratorista clínico, Microbiólogo y bioanalísta. Propuesta de nombre)<br>21310.008 (21312.003) Bacteriólogo de alimentos / Bacterióloga de alimentos (Bacteriólogo de industria, alimentos y farmacéutica. Propuesta de nombre)<br>21310.010 (21312.005) Bacteriólogo de hematología / Bacterióloga de hematología (Bacteriólogo de banco de sangre y medicina transfusional. Propuesta de nombre)<br>21310.012 (21312.007) Bacteriólogo de medicina / Bacterióloga de medicina (Bacteriólogo laboratorista clínico / Bacterióloga laboratorista clínica y/ó Microbiólogo y Bioanalísta. Propuesta de nombre)<br>21310.013 (21312.008) Bacteriólogo de medicina veterinaria / Bacterióloga de medicina veterinaria (Bacteriólogo en laboratorio clínico veterinario. Propuesta de nombre)<br>21310.015 (21312.010) Bacteriólogo laboratorista clínico / Bacterióloga laboratorista clínica<br>Otras denominaciones:<br>- Bacteriólogo en medio ambiente<br>- Bacteriólogo de aguas Bacteriólogo coordinador de calidad del laboratorio<br>Bacteriólogo coordinador de laboratorio<br>Bacteriólogo coordinador de pruebas POCT<br>Bacteriólogo en biotecnología, biología molecular y ciencias ómicas<br>Bacteriólogo en salud pública y vigilancia epidemiológica | 6 | Bioanálisis Bioquímica | 7- Maestría | Gestionar procesos estratégicos integrales de Bioanálisis y Bioquímica, en contextos de investigación, diagnóstico y desarrollo biotecnológico e industrial de acuerdo con aplicación del Sistema de Gestión de Calidad, uso de tecnologías avanzadas, criterios normativos, científicos y éticos con el fin de optimizar procesos sanitarios, productivos, y contribuir a la protección de la salud humana, animal y ambiental. |

*Fuente: elaboración propia 2026*

*Tabla 30. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional y competencias general - área ocupacional de Servicios de Seguridad y salud en el trabajo-SST*

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Servicios de Seguridad y salud en el trabajo-SST | Seguridad y salud en el trabajo | **44162 Auxiliares de seguridad en el trabajo**<br>44162.001 Auxiliar de prevención en el trabajo<br>44162.002 Auxiliar en seguridad industrial<br>44162.003 Auxiliar en seguridad laboral<br>44162.005 Auxiliar HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad)<br>44162.006 Técnico auxiliar de seguridad en el trabajo / Técnica auxiliar de seguridad en el trabajo<br><br>**Otras Denominaciones**<br>- Técnico auxiliar en Seguridad y Salud en el trabajo<br>- Auxiliar en Seguridad y Salud en el Trabajo | 1 | Actividades auxiliares y de apoyo operativo en Seguridad y Salud en el Trabajo, medio ambiente y calidad HSEQ | 4- Técnico Laboral por competencias | Desarrollar actividades auxiliares y de apoyo en la implementación de Sistemas Integrados de Gestión-SIG en seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente y calidad HSEQ de la organización mediante la ejecución y seguimiento de procesos integrados, aplicación de controles operacionales, recopilación y registro de datos de incidentes o no conformidades, con el fin de prevenir lesiones y enfermedades laborales, controlar impactos ambientales, asegurar la conformidad del producto o servicio y fortalecer el cumplimiento normativo. |
| | | | **32571 Inspectores de sanidad, seguridad y salud en el trabajo / Inspectoras de sanidad, seguridad y salud en el** trabajo<br>32571.001 Funcionario de seguridad y salud en el trabajo / Funcionaria de seguridad y salud en el trabajo<br>32571.008 Inspector de riesgos laborales / Inspectora de riesgos laborales<br>32571.009 Inspector de salud / Inspectora de salud<br>32571.013 Inspector de seguridad y salud en el trabajo / Inspectora de seguridad y salud en el trabajo<br>32571.019 Inspector de seguridad e higiene / Inspectora de seguridad e higiene<br>32571.020 Inspector de seguridad industrial / Inspectora de seguridad industrial<br>32571.022 Inspector de seguridad y salud de riesgos laborales / Inspectora de seguridad y salud de riesgos laborales<br>32571.028 Inspector de seguridad y salud de tiendas / Inspectora de seguridad y salud de tiendas<br>32571.029 Inspector de seguridad y salud en establecimientos / Inspectora de seguridad y salud en establecimientos<br>32571.031 Inspector de seguridad y salud industrial de tratamiento de residuos / Inspectora de seguridad y salud industrial de tratamiento de residuos<br>32571.034 Inspector en prevención de riesgos laborales / Inspectora en prevención de riesgos laborales<br>32571.041 Técnico de seguridad y salud en el trabajo / Técnica de seguridad y salud en el trabajo<br>32571.042 Tecnólogo de seguridad y salud en el trabajo / Tecnóloga de seguridad y salud en el trabajo | 2 | Asistencia Técnica en Seguridad y Salud en el trabajo | 5- Tecnólogo | Poner en práctica el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST , mediante el apoyo y aplicación de procesos básicos de identificación, valoración y control de peligros y riesgos, vigilancia de la salud, promoción de la salud, prevención de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, implementación y seguimiento de planes, programas y procedimientos, articulando el ciclo PHVA, la normativa en riesgos laborales y las guías técnicas sectoriales, con el fin de asegurar el cumplimiento de los estándares mínimos, proteger la vida y la integridad de los trabajadores. |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | **22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.015 Coordinador en prevención de riesgos laborales / Coordinadora en prevención de riesgos laborales<br>22630.016 Coordinador en seguridad y salud en el trabajo / Coordinadora en seguridad y salud en el trabajo<br>22630.029 Higienista ocupacional<br>22630.030 Profesional de higiene en el trabajo<br>22630.032 Profesional en seguridad y salud en el trabajo<br>22630.034 Analista de seguridad y salud en el trabajo<br><br>**12120 - Directores y gerentes de gestión de talento humano / Directoras y gerentas de gestión de talento humano**<br>**Otras denominaciones**<br>- Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo | 3 | Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) | 6- Profesional Universitario | Implementar sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST a través de la identificación y valoración de peligros, el diseño, ejecución y evaluación de programas de prevención, de intervención, de vigilancia epidemiológica y de reincorporación, la articulación con los procesos organizacionales y los actores del Sistema General de Riesgos Laborales, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, proteger y promover la salud de los trabajadores, asegurar el cumplimiento normativo y contribuir a la sostenibilidad organizacional y al bienestar individual y colectivo. |
| | | | **22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.002 Asesor de higiene laboral / Asesora de higiene laboral<br>22630.005 Asesor de salud y seguridad en el trabajo / Asesora de salud y seguridad en el trabajo<br>22630.007 Asesor en prevención de riesgos laborales / Asesora en prevención de riesgos laborales<br>22630.009 Asesor en seguridad y salud en el trabajo / Asesora en seguridad y salud en el trabajo<br>22630.010 Consultor de higiene laboral / Consultora de higiene laboral<br>22630.013 Consultor de salud y seguridad en el trabajo / Consultora de salud y seguridad en el trabajo<br>22630.015 Coordinador en prevención de riesgos laborales / Coordinadora en prevención de riesgos laborales<br>22630.016 Coordinador en seguridad y salud en el trabajo / Coordinadora en seguridad y salud en el trabajo<br>22630.029 Higienista ocupacional<br>22630.034 Analista de seguridad y salud en el trabajo<br><br>**12120 - Directores y gerentes de gestión de talento humano / Directoras y gerentas de gestión de talento humano**<br>**Otras denominaciones**<br>- Gerente de Seguridad y Salud en el Trabajo<br>- Director de Seguridad y Salud en el Trabajo<br>- Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo | 4 | Gestión de sistemas de Seguridad y salud en el trabajo | 6- Especialización universitaria | Gestionar integralmente los procesos especializados de diseño, evaluación, prevención, diagnóstico, intervención, vigilancia, rehabilitación y asesoría en seguridad y salud en el trabajo de poblaciones trabajadoras expuestas a factores de riesgos, mediante la dirección de acciones higiénicas, ergonómicas, psicosociales, epidemiológicas, administrativas y de gestión del conocimiento articuladas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, su formación de base y la normatividad nacional, con el fin de prevenir el daño en la salud, fortalecer la capacidad funcional y el bienestar de los trabajadores, optimizar el desempeño y la productividad y contribuir a la sostenibilidad de la organización. |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | **Otras denominaciones:**<br>Investigador en área técnica de seguridad y salud en el trabajo<br>Investigador en seguridad y salud en el trabajo | | | | |
| | | | **22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.002 Asesor de higiene laboral / Asesora de higiene laboral<br>22630.005 Asesor de salud y seguridad en el trabajo / Asesora de salud y seguridad en el trabajo<br>22630.007 Asesor en prevención de riesgos laborales / Asesora en prevención de riesgos laborales<br>22630.009 Asesor en seguridad y salud en el trabajo / Asesora en seguridad y salud en el trabajo<br>22630.010 Consultor de higiene laboral / Consultora de higiene laboral<br>22630.013 Consultor de salud y seguridad en el trabajo / Consultora de salud y seguridad en el trabajo<br>22630.015 Coordinador en prevención de riesgos laborales / Coordinadora en prevención de riesgos laborales<br>22630.016 Coordinador en seguridad y salud en el trabajo / Coordinadora en seguridad y salud en el trabajo<br>22630.029 Higienista ocupacional<br>22630.034 Analista de seguridad y salud en el trabajo<br><br>**12120 - Directores y gerentes de gestión de talento humano / Directoras y gerentas de gestión de talento humano**<br>**Otras denominaciones**<br>- Gerente de Seguridad y Salud en el Trabajo<br>- Director de Seguridad y Salud en el Trabajo<br>- Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo<br><br>**Otras denominaciones:**<br>Investigador en área técnica de seguridad y salud en el trabajo<br>Investigador en seguridad y salud en el trabajo | 5 | Asesoría y consultoría en sistemas de Seguridad y salud en el trabajo | 7- Maestría | Desarrollar la gestión e innovación de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante la formulación, implementación, evaluación y mejora de estrategias, programas y controles basados en evidencia, la investigación aplicada y la articulación interdisciplinaria, con el fin de prevenir daños a la salud, reducir la siniestralidad, fortalecer el desempeño del SG-SST y asegurar el cumplimiento normativo y la sostenibilidad de las condiciones de trabajo. |
| | | | **22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.018 Ergonomista<br>22630.019 Ergonomista laboral | 6 | Ergonomía | 6- Especialización universitaria | Desarrollar procesos especializados de diagnóstico, evaluación, intervención, seguimiento, gestión e investigación en ergonomía desde un enfoque sistémico, comprendiendo la interacción de los sistemas de trabajo, a partir del análisis integral de las condiciones de salud y trabajo relacionadas con procesos de diseño, factores ambientales y estructuras organizacionales; la implementación de sistemas de vigilancia epidemiológica según el campo de acción; y la articulación |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | interdisciplinaria de las acciones ergonómicas con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); con el fin de prevenir y controlar los efectos de la carga de trabajo sobre la salud y de los trabajadores, promover el bienestar integral, optimizar las condiciones laborales y la productividad, y contribuir al cumplimiento de la normativa nacional e internacional en seguridad, salud y ergonomía. |
| | | | **22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.018 Ergonomista<br>22630.019 Ergonomista laboral | 7 | Consultoría y Gerencia en Ergonomía Organizacional | 7- Maestría | Desarrollar la gestión de sistemas de prevención, intervención, investigación e innovación de condiciones de salud en los sistemas de trabajo, mediante la evaluación biomecánica, el diseño ergonómico, la vigilancia epidemiológica e intervenciones interdisciplinarias del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST para contribuir con la generación de normatividad y actualización de guías técnicas de intervención basadas en evidencia y lograr el bienestar de la población trabajadora y la sostenibilidad de la organización. |
| | | | **32573 Técnicos en prevención, gestión y control ambiental / Técnicas en prevención, gestión y control ambiental**<br>32573.001 Analista de sistemas de gestión<br>32573.002 Analista de sistemas integrados de gestión<br>32573.003 Analista HSEQ<br>32573.004 Analista técnico HSEQ / Analista técnica HSEQ<br>32573.006 Inspector HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad) en la industria petrolera / Inspectora HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad) en la industria petrolera<br>32573.009 Supervisor HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad) en la industria petrolera / Supervisora HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad) en la industria petrolera | 8 | Asistencia Técnica en HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad) | 5 - Tecnólogo | Poner en práctica la implementación del Sistema de Gestión integrado de gestión en Salud, seguridad, impacto ambiental y calidad - SIG-HSEQ , mediante la aplicación de procesos de identificación de oportunidades y control de peligros y riesgos, implementación y seguimiento de planes, programas y procedimientos, articulando el ciclo Planificar, Hacer, Verificar, Actuar-PHVA, la normativa vigente en riesgos laborales y las guías técnicas sectoriales, con el fin de asegurar el cumplimiento de los estándares aplicables al sistema. |
| | | | **12120 Directores y gerentes de gestión de talento humano / Directoras y gerentas de gestión de talento** humano<br>12120.017 Gerente HSEQ / Gerenta HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad)<br>12120.042 Jefe HSEQ / Jefa HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad)<br><br>**22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.017 Coordinador HSEQ / Coordinadora HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad) | 9 | Gerencia HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad) | 6- Especialización universitaria | Desarrollar actividades de diseño, implementación, dirección, mantenimiento y mejora de sistemas integrados de gestión en Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad - HSEQ mediante la planificación, ejecución, seguimiento y control de procesos, riesgos, aspectos ambientales y desempeño, articulando las necesidades de las partes interesadas y el cumplimiento normativo, con el fin de prevenir lesiones y enfermedades laborales, proteger el ambiente, asegurar la calidad de los productos y servicios y fortalecer la sostenibilidad y competitividad organizacional |
| | | | **12120 Directores y gerentes de gestión de talento humano / Directoras y gerentas de gestión de talento** humano<br>12120.017 Gerente HSEQ / Gerenta HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y | 10 | Asesoría y consultoría en HSEQ (salud, seguridad, medio | 7- Maestría | Dirigir actividades de diseño, integración, dirección y evaluación de sistemas integrados de gestión de seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente y calidad (SIG–HSEQ), alineados con estándares nacionales e internacionales de |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | calidad)<br>12120.042 Jefe HSEQ / Jefa HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad)<br><br>**22630 Profesionales de la salud y la higiene laboral y ambiental**<br>22630.017 Coordinador HSEQ / Coordinadora HSEQ (salud, seguridad, medio ambiente y calidad) | | ambiente y calidad) | | gestión, mediante el análisis sistémico de riesgos y oportunidades, la definición de puntos comunes de control, la gestión de los requisitos e intereses de las partes interesadas y la articulación de criterios nacionales e internacionales de reporte de desempeño, con el fin de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, prevenir impactos ambientales y sociales adversos, asegurar la calidad de los productos y servicios y generar valor sostenible, ético y responsable para las organizaciones e instituciones. |

*Fuente: elaboración propia 2026*

*Tabla 31. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional y competencias general - área ocupacional de Prácticas tradicionales asociadas a la salud*

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 | Practicas tradicionales. Partería | Partera | **32220 Parteras y Parteros Ancestrales y Tradicionales**<br>32220.001 Aprendiz de partería tradicional / Aprendiza de partería tradicional<br>**Otras denominaciones:** Semilla | 1 | Partera Aprendiz | No Aplica | Asistir en las labores de atención integral de la salud comunitaria y de la mujer a través del acompañamiento, apoyo y ayuda a las parteras tradicionales o matronas en la atención de la fertilidad, el embarazo, el parto, el puerperio, el cuidado neonatal e infantil, salud sexual y reproductiva y atención de Violencias Basadas en Género de acuerdo con indicaciones recibidas, conocimientos ancestrales, prácticas tradicionales, locales, culturales transferidos por parteras y parteros. |
| | | | **32220 32220 Parteras y Parteros Ancestrales y Tradicionales**<br>32220.002 Partero / Partera<br>32220.006 Partero tradicional / Partera tradicional<br>**Otras denominaciones:**<br>Partera practicante, partera en práctica viva, partera activa. | 2 | Partera tradicional | No Aplica | Atender integralmente la salud comunitaria por medio del acompañamiento y atención a la fertilidad, el embarazo, el parto, el puerperio, el cuidado neonatal e infantil, los ciclos vitales y de salud sexual y reproductiva y la atención a Violencias Basadas en Género usando sistemas de conocimientos ancestrales y prácticas tradicionales, locales, culturales, de botánica y biomédica el fin de contribuir a la salud y la vida. |
| | | | **Ocupaciones relacionadas:**<br>**32220 parteras y Parteros Ancestrales y Tradicionales**<br>**32220** sabedora de partería tradicional<br>**Otras denominaciones:**<br>Mayora<br>Matrona<br>Maestra de partería<br>Abuela partera | 3 | Partera sabedora | No Aplica | Desarrollar acciones de cuidado, acompañamiento, orientación y transmisión de los saberes de la partería tradicional mediante prácticas ancestrales, comunitarias, espirituales y terapéuticas, articuladas a los enfoques interculturales de salud, con el fin de preservar la vida, fortalecer la salud sexual y reproductiva, garantizar la atención del embarazo, parto y posparto, salvaguardar los saberes tradicionales y sistemas de conocimientos, y contribuir al bienestar físico, emocional, espiritual y colectivo de las mujeres, familias y comunidades en sus territorios. |

*Fuente: elaboración propia 2026*

*Tabla 32. Matriz de hipótesis de perfil ocupacional y competencias general – área ocupacional de Gestión y administración en salud*

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 7 | Gestión y administración en salud | Gestión y administración en salud | **42251 Auxiliares de información y servicio al cliente**<br>42251.007 Auxiliar de información hospitalaria<br><br>**42291 Auxiliares administrativos en salud / Auxiliares administrativas en salud**<br>42291.001 Asistente administrativo de piso en salud / Asistenta administrativa de piso en salud<br>42291.002 Auxiliar administrativo en salud / Auxiliar administrativa en salud<br>42291.003 Auxiliar de admisión y facturación al usuario en salud<br>42291.004 Auxiliar de cuentas médicas<br>42291.005 Auxiliar de admisiones hospitalarias<br>42291.006 Auxiliar de apoyo administrativo en salud<br>42291.007 Auxiliar de ingresos hospitalarios<br>42291.008 Auxiliar de registro y admisiones en salud<br>42291.009 Auxiliar en atención al usuario en salud<br>42291.010 Auxiliar facturación aseguradora<br>42291.013 Recepcionista auxiliar de facturación en salud<br><br>**44150 Empleados auxiliares de archivos / Empleadas auxiliares de archivos**<br>44150.009 Auxiliar de registro y archivo médico | 1 | Actividades auxiliares de administración en salud | 4- Técnicos Laborales por competencias | Ejecutar actividades auxiliares de administración en salud a través de la orientación y atención al usuario, gestión operativa de la admisión, el registro de información, la programación de servicios, el apoyo a la facturación, la custodia documental y el seguimiento básico de calidad con el fin de contribuir a la continuidad, oportunidad y trazabilidad administrativa y trato humanizado en la atención en salud. |
| | | | **32520 Técnicos en documentación sanitaria / Técnicas en documentación sanitaria**<br>32520.001 Administrador de información de salud / Administradora de información de salud<br>32520.002 Administrador de registros de salud / Administradora de registros de salud<br>32520.003 Analista de registros médicos<br>32520.004 Auxiliar de codificación clínica<br>32520.005 Auxiliar de información de salud<br>32520.006 Auxiliar de registros médicos<br>32520.007 Codificador clínico / Codificadora clínica<br>32520.008 Coordinador de información de salud / Coordinadora de información de salud<br>32520.009 Coordinador de registros de salud / Coordinadora de registros de salud<br>32520.01 Supervisor de auxiliares de registros en salud / Supervisora de auxiliares de registros en salud<br>32520.011 Supervisor de unidad de registros médicos / Supervisora de unidad de registros médicos<br>32520.012 Técnico de información de salud / Técnica de información de salud<br>32520.014 Técnico de registro de enfermedades / Técnica de registro de enfermedades<br>32520.015 Técnico de registros médicos / Técnica de registros médicos<br><br>**32560 Asistentes médicos / Asistentas médicas**<br>32560.001 Asistente clínico / Asistenta clínica | 2 | Actividades técnicas y procesos administrativos en salud | 5- Técnico Profesional | Desarrollar actividades técnicas y procesos administrativos en salud mediante la planeación, ejecución, seguimiento y control de la operación de los servicios, la administración de la información y los recursos, y la articulación con actores del sistema de acuerdo con la normatividad aplicable y los procedimientos institucionales, con el fin de asegurar la continuidad, calidad, oportunidad y trazabilidad de la atención y del soporte administrativo-asistencial. |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | *32560.002 Asistente de apoyo médico / Asistenta de apoyo médico*<br>*32560.003 Asistente de medicina legal / Asistenta de medicina legal*<br>*32560.004 Asistente de médico / Asistenta de médico*<br>*32560.005 Asistente oftálmico / Asistenta oftálmica* | | | | |
| | | | ***11200 Directores y gerentes generales / Directoras y gerentas generales***<br>*11200.012 Director general de clínica / Directora general de clínica*<br>*11200.017 Director general de entidad promotora de salud / Directora general de entidad promotora de salud*<br>*11200.018 Director general de hospital / Directora general de hospital*<br>*11200.019 Director general de institución de servicios salud / Directora general de institución de servicios salud*<br>*11200.021 Director general de organización de salud / Directora general de organización de salud*<br>*11200.046 Gerente general de empresa de servicios de salud / Gerenta general de empresa de servicios de salud*<br>*11200.052 Gerente general de entidad hospitalaria / Gerenta general de entidad hospitalaria*<br>*11200.053 Gerente general de entidad promotora salud / Gerenta general de entidad promotora salud*<br>*11200.095 Vicepresidente de entidad de salud / Vicepresidenta de entidad de salud*<br><br>***13420 Directores y gerentes de servicios de salud / Directoras y gerentas de servicios de salud***<br>*13420.001 Administrador de centro de salud / Administradora de centro de salud*<br>*13420.002 Administrador de departamento de laboratorio clínico / Administradora de departamento de laboratorio clínico*<br>*13420.003 Administrador de hospital / Administradora de hospital*<br>*13420.004 Administrador médico / Administradora médica*<br>*13420.005 Director de área de urgencias / Directora de área de urgencias*<br>*13420.006 Director de centro de salud / Directora de centro de salud*<br>*13420.007 Director de clínica / Directora de clínica*<br>*13420.008 Director de enfermería / Directora de enfermería*<br>*13420.009 Director de IPS (institución prestadora de salud) / Directora de IPS (institución prestadora de salud)*<br>*13420.01 Director de servicios de salud / Directora de servicios de salud*<br>*13420.011 Director ejecutivo de institución de salud / Directora ejecutiva de institución de salud*<br>*13420.012 Director ejecutivo de institución hospitalaria / Directora ejecutiva de institución* | *3* | *Dirección y gerencia de entidades y áreas de salud* | *6- Especialización universitaria* | *Desarrollar actividades de dirección y gerencia en entidades y áreas de salud mediante la planeación estratégica, la gestión integral de recursos y la evaluación de desempeño institucional, de acuerdo con el modelo de atención y la normatividad, para optimizar la operación y los resultados de los servicios en el marco del sistema de salud* |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | *hospitalaria*<br>*13420.013 Director general de laboratorio clínico / Directora general de laboratorio clínico*<br>*13420.014 Director general de laboratorio médico / Directora general de laboratorio médico*<br>*13420.015 Director de laboratorio clínico / Directora de laboratorio clínico*<br>*13420.016 Director de laboratorio médico / Directora de laboratorio médico*<br>*13420.017 Director médico / Directora médica*<br>*13420.018 Director de servicios de rehabilitación médica / Directora de servicios de rehabilitación médica*<br>*13420.019 Director de servicios de sanidad / Directora de servicios de sanidad*<br>*13420.02 Director de urgencias / Directora de urgencias*<br>*13420.022 Gerente de centro de salud / Gerenta de centro de salud*<br>*13420.023 Gerente de IPS (institución prestadora de salud) / Gerenta de IPS (institución prestadora de salud)*<br>*13420.024 Gerente de programas de política de salud / Gerenta de programas de política de salud*<br>*13420.025 Gerente de programas de salud de servicios gubernamentales / Gerenta de programas de salud de servicios gubernamentales*<br>*13420.026 Gerente de servicios a la salud / Gerenta de servicios a la salud*<br>*13420.027 Jefe de atención médica hospitalaria / Jefa de atención médica hospitalaria*<br>*13420.028 Jefe de cirugía / Jefa de cirugía*<br>*13420.029 Jefe de atención de salud comunitaria / Jefa de atención de salud comunitaria*<br>*13420.03 Jefe de clínica / Jefa de clínica*<br>*13420.031 Jefe de departamento de cirugía / Jefa de departamento de cirugía*<br>*13420.032 Jefe de departamento de dietética y nutrición / Jefa de departamento de dietética y nutrición*<br>*13420.033 Jefe de departamento de fisioterapia / Jefa de departamento de fisioterapia*<br>*13420.034 Jefe de departamento medico / Jefa de departamento medico*<br>*13420.035 Jefe de operaciones de atención médica hospitalaria / Jefa de operaciones de atención médica hospitalaria*<br>*13420.036 Subdirector médico / Subdirectora médica* | | | | |
| | | | ***22699 Profesionales de la salud no clasificados en otras ocupaciones***<br>*22699.001 Auditor en salud / Auditora en salud* | *4* | *Auditoria en Salud* | *6- Especialización universitaria* | *Desarrollar procesos de dirección y gestión de procesos integrales de auditoría en salud a través de la planificación y ejecución de auditorías, seguimiento y mejoramiento continuo de la calidad del sistema institucional, resultados, cuentas médicas y contratación, el monitoreo de indicadores y el liderazgo de planes de mejoramiento y evaluación externa con el fin de fortalecer la calidad, la seguridad del paciente, la eficiencia institucional y la* |

| No. | Área ocupacional | Subárea de salud | Hipótesis de perfil | No. de perfil | Denominación propuesta para la cualificación | Nivel | Competencia General |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | *conformidad en la prestación de servicios bajo los principios generales de auditoría* |

*Fuente: elaboración propia 2026*

*Nota aclaratoria: Al realizar un análisis exhaustivo de los perfiles 2 y 3 del área de Gestión y administración en salud, Actividades técnicas y procesos administrativos en salud y Dirección y gerencia de entidades y áreas de salud, respectivamente, se identificó que aunque estos profesionales trabajan en el área de la salud, su núcleo básico de conocimiento corresponde al área de cualificación de Administración, por lo que fueron entregados los análisis funcionales al Ministerio de Educación Nacional para continuar el desarrollo del perfil de cualificación en el área de cualificación que le pertenece.*

Educación

# REFERENCIAS


Congreso de la República de Colombia (2015) Ley Estatutaria de Salud, ley 1751 de 2015 https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/ley-1751-de-2015.pdf

Congreso de la República de Colombia (2007) Ley 1122 de 2007. Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dicta otras disposiciones. https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1122-de- 2007.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE (2022) Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas, Revisión 4. https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciiu/CIIU_Rev_4_AC2022.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE (2024) Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia. https://www.dane.gov.co/files/proyectos-de-resoluciones-y-decretos/proyecto-resolucion-Documentos-cambios-CUOC-2024.pdf

Presidencia de la República (2021) Decreto 1649 de 2021. or el cual se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), se dictan otras disposiciones y se adiciona la Parte 7 al Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=173957#:~:text=Área%20de%20Cualificación.,actividades%20económicas%20relacionadas%20entre%20sí.

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2024) La OMS mantiene su firme compromiso con los principios establecidos en el preámbulo de la Constitución https://www.who.int/es/about/governance/constitution

Observatorio Nacional de Calidad en Salud (2024) ¿Cuál es la calidad de la atención en salud que recibimos los colombianos? https://www.sispro.gov.co/observatorios/oncalidadsalud/Paginas/default.aspx

Ministerio del Trabajo (s.f.) Identificación y medición de brechas de capital humano. https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/analisis-monitoreo-y- prospectiva-laboral/identificacion-y-medicion-de-brechas-de-capital-humano#:~:text=*%20Es%20un%20desajuste%20que%20se%20presenta,nuevas%20tecnologías%20que%20impactan%20a%20los%20sectores.